

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Psicología, Educación y Salud

MAESTRÍA EN GESTIÓN DIRECTIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS



**“GESTIÓN DE UN CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO DESDE EL
PROCESO DE VINCULACIÓN CON EL CONTEXTO”**

Trabajo recepcional que para obtener el grado de
MAESTRA EN GESTIÓN DIRECTIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Presenta: MARICRUZ TRIGUEROS MANZO

Asesora: DRA. MARÍA PEÑA GUTIÉRREZ

San Pedro Tlaquepaque, Jalisco. Agosto de 2017.

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
Agradecimientos	i
Introducción	ii
Capítulo I. Contexto de la intervención	1
1.1 Antecedentes de la organización	1
1.2 Características del contexto comunitario	2
1.3 Descripción de la población	3
1.4 Filosofía institucional	4
1.5 Estructura organizacional	8
1.6 Personal de la institución	10
1.7 Gestión y cultura organizacional	13
1.8 Relación y formas de comunicación con la comunidad	15
1.9 Descripción de las instalaciones físicas de la institución	16
1.10 Economía y recursos	17
1.11 Primera aproximación al problema	17
1.12 Árbol de problemas	18
 Capítulo II. Diagnóstico para la intervención	 21
2.1 Conceptualización del Diagnóstico	21
2.2 Diagnóstico en la intervención y gestión	22
2.3 Enfoque metodológico – Investigación Acción	23
2.4 Propósito del diagnóstico y objeto del diagnóstico	25
2.5 Diseño metodológico del diagnóstico y definición de instrumentos	27
2.6 Reporte de aplicación de instrumentos y técnicas	29
2.7 Análisis de resultados	61
2.8 Análisis de los aspectos del problema	73
2.9 Interpretación general de los resultados	80
2.10 Delimitación del problema a intervenir	84
2.11 Objetivo de intervención	85
2.12 Presentación de los resultados del diagnóstico	86

Capítulo III. Fundamentación teórica	88
3.1 El centro educativo en busca de la gestión de una educación transformadora de calidad	89
3.2 La vinculación con la comunidad como factor que incide en la relevancia	95
3.3 Importancia de una educación que parta de la realidad para transformarla	96
3.4 Modelos de intervención educativa pertinentes que incidan en el contexto	98
3.5 Intervención educativa desde y para la comunidad en relación con la visibilización institucional	103
3.6 La gestión operativa: un concepto clave	105
3.7 Elucidación de los elementos constitutivos del Centro Educativo para la elaboración de un Modelo Educativo propio	106
3.8 Necesidad de formación del equipo educativo	110
3.9 Metodología de trabajo de la estrategia de intervención	113
3.10 El papel de la gestión directiva en el proceso de intervención educativa. El rol del equipo directivo como gestor de las relaciones con el entorno	115
Capítulo IV. Diseño y descripción de la estrategia de intervención	117
4.1 Problema identificado y objetivo de intervención	117
4.2 Estrategia y metodología de intervención	117
4.3 Plan de acción	124
4.4 Instrumentos para documentar la implementación, dar seguimiento y sistematizar el proceso	131
Capítulo V. Reporte de resultados	135
5.1 Reporte de resultados	135
5.2 Conclusiones y reflexiones finales	143
5.3 Sugerencias de continuidad	145
Referencias y fuentes de consulta	146
Anexos	150

AGRADECIMIENTOS

A mis hermanas de Congregación por apoyarme y hacer posible el estudio de la Maestría;

Al ITESO como casa de estudios que me acogió durante estos dos años;

A las y los profesores que acompañaron y asesoraron este proceso;

A mis compañeros de clase, con quienes compartí risas, desvelos, desafíos, aprendizajes y logros: Angélica, Adriana, Edgar, Anthony y Vicente;

A mis compañeros de trabajo, quienes al hacer camino conmigo, creyeron y confiaron en la transformación de realidades, y con su valiosa ayuda dieron vida a este proyecto compartido.

A mi comunidad de vida: Mariela, Mariluz y Ana, siempre presentes animándome en este esfuerzo;

A mi familia, con la formación, cariño y presencia fuerte a la distancia, que han sido impulso constante que me sostiene y me hace seguir adelante.

Sencillamente, gracias a Dios...

“GESTIÓN DE UN CENTRO EDUCATIVO COMUNITARIO DESDE EL PROCESO DE VINCULACIÓN CON EL CONTEXTO”

El presente trabajo tiene como objetivo describir la intervención que se realizó en un centro educativo, como parte del desarrollo del Trabajo de Obtención de Grado al cursar la Maestría en Gestión Directiva de Instituciones Educativas del ITESO. Dicha intervención tiene lugar en CEO (acrónimo del centro), en donde en el momento presente, el servicio de dirección lo desempeña Maricruz Trigueros Manzo, autora de este trabajo.

La elaboración de este trabajo inicia en agosto del año 2015, coincidiendo con el comienzo del curso de la Maestría, y se desarrolla durante cuatro semestres, propiamente dentro de la asignatura del Proyecto de Investigación, Desarrollo e Innovación (IDI), y alimentado por los aportes de otras materias que se tomaron a lo largo de los dos años en los que se cursó la Maestría (2015-2017).

Se utiliza la metodología de investigación acción desde un enfoque crítico para poder realizar el análisis de la organización en cuestión (Capítulo I), un diagnóstico de la misma que nos permita identificar la problemática a intervenir (Capítulo II), la fundamentación teórica de la estrategia en la que se explican los principales conceptos abordados en la intervención (Capítulo III), el diseño de la intervención incluyendo el plan de acción y el cronograma de actividades (Capítulo IV), y por último el reporte de dicha intervención con la información que se recogió de los instrumentos de evaluación y seguimiento (Capítulo V).

En el primer capítulo se describe la institución en su contexto, la cual se trata de una asociación civil de Educación Popular que trabaja proyectos socioeducativos en la zona Oblatos de Guadalajara. En concreto en la colonia Santa Cecilia, funcionando desde la década de los años setenta.

En el capítulo segundo, al realizar el diagnóstico institucional se detectó entre otras cuestiones una debilidad en relación al conocimiento mutuo entre la comunidad y el centro educativo. Por lo tanto, algunos de los temas principales se relacionan directamente con la dimensión comunitaria y de participación social, pues se reconoce como un área importante para dar atención y fortalecer, ampliando la vinculación que se tiene con la comunidad local.

Además, al tratarse de un centro educativo, la dimensión pedagógica curricular cobra singular relevancia, es por ello que se abordará en la intervención esta línea de acción como parte de un proceso formativo para el equipo de trabajo.

En el tercer capítulo, se desarrollan a nivel teórico los diferentes conceptos que se abordan durante el trabajo, por lo que se describen los componentes de la estrategia metodológica, la cual se encuentra en el cuarto capítulo. Como parte de dicha estrategia, se enuncia el objetivo de intervención, las líneas de acción con sus procesos y productos, así como el plan de acción detallado con las actividades a realizarse. En este capítulo cuarto, también se incluyen los indicadores de mejora que ayudarán a evaluar la intervención.

Finalmente, en el capítulo quinto, se describe la implementación del proyecto, junto con el reporte de los resultados obtenidos. También se incluyen las conclusiones y reflexiones finales, así como las sugerencias de continuidad.

Es claro que, todo ello ha significado un proceso enriquecedor desde el principio hasta el final, en el que se han presentado desafíos, pero que a lo largo del trayecto han podido ser superados dejando aprendizajes valiosos como parte de la experiencia de ejercer decididamente el rol de gestora de dicha institución educativa.

CAPÍTULO I. CONTEXTO DE LA INTERVENCIÓN

El objetivo del capítulo es, construir el marco contextual de la institución educativa, para tener un acercamiento a ella que ayude a su mejor comprensión, así como al reconocimiento de sus necesidades y problemáticas, desde un ejercicio empírico apoyado en la técnica del árbol de problemas. Esto como base para enfocar el problema central y posteriormente orientar una intervención para la mejora.

1.1 Antecedentes históricos de la organización

La asociación civil, a la cual nombraremos Centro Educativo o CEO (por su acrónimo), es una institución de Educación Popular, ubicada en la colonia Santa Cecilia en la zona Oblatos en el noreste de la ciudad de Guadalajara. Fue fundada en la década de los años setenta por una congregación religiosa femenina educadora, de origen francés, presente en México desde finales del siglo XIX. El planteamiento inicial forma parte del primer proyecto comunitario de inserción de dicha congregación religiosa en territorio mexicano.

El Centro Educativo ha tenido diferentes etapas en su funcionamiento, la más reciente es la que se impulsó a partir del 2011. Hasta el 2010 estaba operando con pocos servicios educativos (sólo Ludoteca y Educación de Adultos) sin la expectativa de generar procesos comunitarios. Para ese entonces, el seguimiento del Equipo Provincial, -autoridad máxima de la congregación del cual dependen las instituciones educativas- hacia este centro educativo, se había debilitado, sin que se pudiera asegurar la aplicación a cabalidad de la Filosofía Educativa ni de la propuesta metodológica de la Educación Popular. Es por ello que, al evaluarse la situación, se decide apuntalar el proyecto educativo de CEO, relanzando una nueva propuesta de intervención educativa, bajo la batuta de una maestra experta, quien fue asesora de CEO por un par de años, al lado de una religiosa reconocida que cuenta con una larga trayectoria educativa a nivel internacional. Ante la reestructuración, quienes estaban al frente de la institución se retiraron, por lo que se contrató a varias personas para impulsar el proyecto educativo, quedando conformado el equipo mayormente por profesionistas, aunque ya no pertenecieran a la comunidad de Oblatos, como en equipos anteriores. Sin embargo, la gran mayoría del nuevo grupo no permaneció, dándose cambios en los siguientes meses.

En el año 2010, se realiza un diagnóstico actualizado de la realidad local, desde el que se proponen tres programas de intervención educativa en diferentes líneas: sociocultural, salud psicosocial, y economía solidaria (Documento interno *“Elementos Fundamentales CEO”*, 2011). De estos programas se desprenden distintas actividades buscando ser de beneficio para la población. Actualmente, sólo se implementan dos de los tres programas planteados, ya que por el momento no se cuenta con una coordinación del programa de economía solidaria. Además, del 2011 a la fecha ha variado la oferta educativa, que trata de responder a las necesidades de la comunidad de acuerdo a las posibilidades y recursos tanto humanos como materiales, con los que cuenta la institución.

1.2 Características del contexto comunitario

La colonia Santa Cecilia (conocida también como ‘Santa Chila’) donde se ubica el Centro Educativo es una colonia popular, densamente poblada con calles estrechas e inclinadas que bajan al Periférico como límite así como a la Barranca de Oblatos. También es delimitada por la avenida Artesanos y la de Juan Pablo II (anteriormente llamada Calzada del Obrero). Dicha distribución configura una caracterización particular de la zona. Esta colonia es mayormente habitacional con un corredor comercial localizado todo a lo largo de Joaquín Amaro, la avenida principal, la cual divide a la colonia en dos áreas “arriba y abajo”, siendo ésta una clasificación coloquial con una connotación sociocultural, relacionada también con el nivel de vida y la seguridad.

La colonia fue conformada a principios de los años setenta, coincidiendo a su vez con la fundación de la institución en cuestión. Los primeros pobladores en general no eran tapatíos, sino que eran provenientes de distintas localidades del estado de Jalisco, así como de diferentes estados del país, tales como Michoacán, Colima, Nayarit, Zacatecas, entre otros. La dinámica social ha cambiado grandemente desde aquel entonces hasta nuestra actualidad, pues en un primer momento lo que integró a los habitantes, fueron las luchas reivindicativas por el territorio y los servicios básicos, además de la configuración de una identidad sociocultural propia, al cobijo de Santa Cecilia, patrona del lugar y de los músicos, entretejiendo así, la música vernácula con la religiosidad popular, la teología de la liberación junto con las luchas sociales. Como dato cultural, la mayoría de las calles tienen nombres de personajes mexicanos relacionados con la música, así, el Centro está ubicado en la calle Manuel M. Ponce, a un costado del templo parroquial, es decir, en el centro de la colonia.

1.3 Descripción de la población

Acerca de los rasgos del contexto que vive la población es de notar que hoy en día el panorama en la colonia Santa Cecilia es distinto al que los primeros habitantes conocieron décadas atrás, pues a decir de algunos de los pobladores, quizá los rasgos que en la actualidad caracterizan a la colonia serían la inseguridad y la violencia. Ahora, Santa Cecilia es más bien conocida por el pandillerismo, la drogadicción, la delincuencia, y la situación de precariedad económica.

Se retoman datos del diagnóstico participativo¹ elaborado por el Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia (PNPSVD), en el cual CEO como institución colaboró en el 2014, reconocemos hallazgos interesantes. Según las estadísticas del año 2010 del INEGI, la población total de Santa Cecilia es de 26,327 personas, las cuales viven distribuidas en 118 manzanas y 5600 hogares. La población de la colonia es relativamente joven, poco menos de la mitad de la población tiene entre 0 y 24 años de edad.

En cuanto a la situación familiar, cerca de 30% de los hogares tiene jefatura femenina, un porcentaje mayor que el nivel nacional (24,6%). Esto se da por el alto índice de madres solteras o en situación de divorcio o separación, sin embargo, en varios casos porque la mujer es la principal proveedora económica, ya que el varón por invalidez, desempleo, alcoholismo o estar preso no aporta ingresos a la familia.

Es evidente la agrupación familiar multigeneracional y con diversidad en su configuración: abuelos, tíos, primos y sobrinos, forman parte del núcleo familiar. Es de llamar la atención que esto ocurre en viviendas de espacios muy reducidos, se presenta un hacinamiento que da como consecuencia otras problemáticas, ya la violencia intrafamiliar, el maltrato infantil, además de una fuerte desintegración familiar.

En relación al promedio de escolaridad, puede verse en los datos que en la colonia Santa Cecilia es de 7.88 años, lo que equivale a una secundaria inconclusa. No son muchos quienes acceden a un nivel medio superior (solamente un 24% cuenta con una educación pos-básica), y menos aún, al nivel profesional. Muchos jóvenes a partir de los 15 años no siguen la escuela, sino que se insertan a la vida laboral. Se presenta la llamada situación de

¹ Todos los datos del contexto son tomados de: Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia (2014) "Santa Cecilia. Diagnóstico Participativo". México: Ayuntamiento de Guadalajara. Págs.: 1-62.

los jóvenes “Ninis”, que ni estudian ni trabajan. Sin embargo, en la zona se cuenta con el sistema de Educación para Adultos (INEA), el cual cuenta con una considerable demanda.

La mayoría de la población es económicamente activa, no obstante, cuentan con ingresos económicos muy bajos. Un 90% de la población recibe menos de 5 salarios mínimos. Existe un porcentaje muy importante que trabaja por cuenta propia, por ejemplo en el comercio informal, ya que las mismas casas y banquetas son lugares de venta de multitud de cosas (alimentos, ropa y calzado, toda clase de mercancía). La minoría son empleados, varios de ellos trabajan como obreros y en fábricas. Por lo tanto, el 42% de los habitantes de la colonia no es derechohabiente de servicios de salud. (PNPSVD, 2014)

Santa Cecilia es una de las colonias más pobres del municipio de Guadalajara, 118 manzanas de la colonia viven en pobreza alimentaria y 64 hogares incluso en pobreza extrema. (PNPSVD, 2014). Se comenta que los conflictos familiares en su mayoría tienen que ver con desempleo y pobreza, propiciando un ambiente hostil y de violencia en el hogar. Los conflictos internos de la familia también afectan a la comunidad en una colonia donde hay pocos lugares y espacios de convivencia. Esto genera a su vez desconfianza y no se establecen redes de apoyo entre los vecinos.

Es por ello que, reconociendo la situación del contexto en el que CEO está inmerso y desarrolla su labor educativa, se propone que junto con la comunidad y de manera participativa organizada, se busquen alternativas para atender algunas de las necesidades, que ayuden al mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de las y los habitantes.

1.4 Filosofía institucional

La Misión de dicha asociación es:

“Favorecer la construcción de sujetos individuales y/o colectivos para que sean capaces de generar alternativas ante los problemas de violencia, exclusión, pobreza, desigualdad y marginación que imperan en las comunidades en que se inserta el proyecto. Mediante el desarrollo de actividades educativas-formativas que aporten en la perspectiva de la educación participativa y transformadora, que fomenten la armonía entre las personas promoviendo el sentido de justicia, la búsqueda de la paz y la responsabilidad para cuidar del ambiente siempre en diálogo con los diversos actores de la comunidad”.(Documento interno, 2011)

La Visión formulada vigente es: (Documento interno ‘Planeación Estratégica’, 2012)

A nivel local:

- Ser catalizador de procesos sociales de cambio en la comunidad.
- Ser espacio para capacitación y formación de líderes comunitarios con el estilo educador propio, incluyente y participativo donde se aprenda a “ser” sujeto autónomo.
- Sistematizar las prácticas y socializarlas.
- Ser referente para quien busca alternativas a los problemas de la comunidad.

A nivel regional, zona metropolitana de Guadalajara:

- Ser referente de procesos de mejora de las condiciones de vida urbana.
- Impulsar intercambio de saberes de los líderes comunitarios ('La escuela urbana').
- Ser Impulsores de políticas públicas.

A nivel amplio, es decir, estatal y nacional:

- Concretar alternativas a la destrucción global (cultural, económica, de salud y ambiental).
- Responder desde nuestra práctica a problemáticas de lo global (agresión contra el medio ambiente y la injusticia social) en el marco de la espiritualidad del CEO.
- Consolidar un espacio que genere dinámicas comunitarias, que abonen a la dignidad y al bienestar de las personas.

Las fuentes inspiradoras básicas que sustentan su propuesta educativa son dos. Por un lado es la Pedagogía propia de la Congregación educadora, y por otro, la Metodología de la Educación Popular. La primera se basa en el pensamiento de Magdalena Sofía Barat (1779-1865), religiosa francesa fundadora de la Congregación, y la segunda, tiene como su principal exponente a Paulo Freire, (1921-1997) pedagogo brasileño.

Ambas fuentes inspiracionales, si bien son de procedencia muy distinta, tanto en intención como en ubicación espacio-temporal, tienen claras líneas de convergencia. Algunos de los propósitos de la Pedagogía de la Congregación expresan que, cada persona:

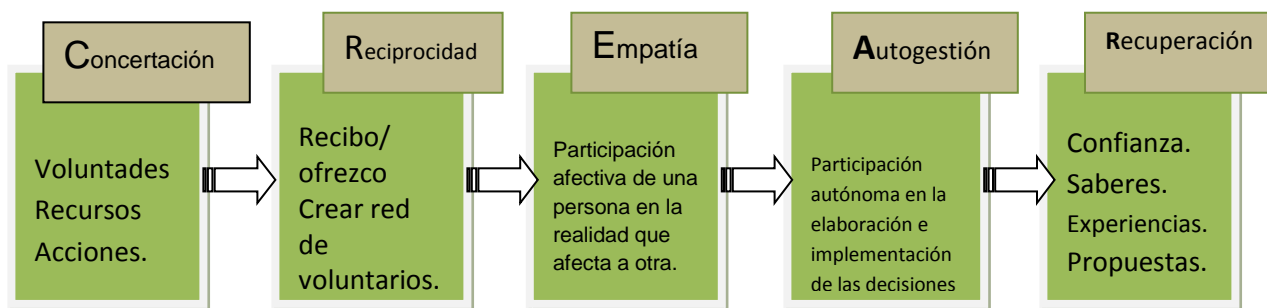
- Se abra a la verdad, al amor y a la libertad
- Descubra el sentido de su vida y se entregue a los demás
- Colabore creativamente en la transformación del mundo (Constituciones, 1987).

Esta intencionalidad va muy en consonancia con la propuesta educativa freiriana² de transformación de la realidad a partir de una toma de conciencia personal y social del mundo, desde un posicionamiento ético, político, pedagógico y epistemológico, del paradigma sociocrítico educativo.

Los valores que considera esta institución:

“Los valores que sustentan nuestra actuación y que queremos promover como base de las relaciones sociales de nuevo tipo son: respeto, capacidad de riesgo, libertad, responsabilidad, generosidad, gratitud, lealtad, honestidad, alegría, fraternidad, solidaridad, diversidad, esperanza, creatividad, justicia, equidad, dignidad” (Documento interno, 2012).

En el documento interno ‘*Planeación estratégica*’ (2012) aparecen los Principios metodológicos que animan la propuesta educativa:



- **Concertación:** con base en los objetivos y metas del proyecto se gestiona la concurrencia concertada de instancias gubernamentales, sociales y privadas que puedan aportar al logro de los objetivos.
- **Reciprocidad:** se genera una cultura participativa y solidaria, que permite aprovechar los recursos humanos de la comunidad mediante un sistema que atraiga a las personas que puedan colaborar aportando sus conocimientos o apoyando en tareas del CEO.
- **Empatía:** promover una actitud incluyente y sensible a los problemas del otro que desemboque en acciones solidarias.
- **Autogestión:** promover la participación activa y autónoma en el diseño y ejecución de iniciativas que respondan a los problemas sentidos.
- **Recuperar:** valores, saberes, experiencias de los sujetos e integrarlos a las iniciativas impulsadas.
- **Sustentabilidad:** lograr que los proyectos sean sostenibles por sí mismos, asegurando los recursos necesarios para su gestión actual y con visión de futuro.
- **Equidad:** buscar que las oportunidades educativas sean accesibles para todos, especialmente para quienes tengan condiciones más desfavorables.

² En las diferentes obras de Freire “Pedagogía del Oprimido” (1970) y “La educación como práctica de la libertad” (1967), encontramos que su método de alfabetización, ayuda al educando a replantearse críticamente las palabras de su mundo para poder decir su palabra, asumiendo conscientemente su condición humana. Su pedagogía es humanista y liberadora.

Las Orientaciones Estratégicas para llevar a cabo la misión son las siguientes:

- Nuestro trabajo requiere que mantengamos una permanente actualización de la situación en la colonia y de las formas en que los sujetos perciben y afrontan su realidad. Este ejercicio permanente de conocimiento del contexto local no lo consideramos una actividad previa a las acciones planeadas ni ejercicio paralelo, sino más bien un constante diálogo con la realidad que forme parte de nuestras acciones cotidianas.
- Para promover la identidad del CEO, es importante asumir una política de promoción y propaganda sistemática, utilizando las diversas relaciones y las actividades que de por sí realizamos.
- Los tres programas del CEO deberán articularse a través de proyectos que posibiliten abordar los problemas desde la perspectiva económica, cultural y de salud, que promuevan la justicia, la paz y el cuidado del ambiente.
- La coherencia es uno de los principios del CEO y debemos mantener nuestro enfoque educativo-formativo en cada una de las actividades realizadas.
- Una estrategia fundamental es dejar de funcionar como oferentes de servicios para convertirnos en gestores de procesos de desarrollo. En la zona existe un conjunto de instituciones que ofrecen actividades deportivas, artísticas, de entretenimiento y de cursos que posibiliten en el autoempleo ofreciendo algún tipo de servicios. En ese contexto, nuestra labor se debe enfocar a articular las diversas iniciativas y generar procesos educativos que aporten al desarrollo de las personas y de la comunidad y construyan alternativas ante los problemas de violencia, pobreza, conductas de riesgo y descomposición del tejido social.
- Para romper el aislamiento buscaremos la vinculación del trabajo con instancias sociales o instituciones afines a la nuestra en otras zonas o regiones del estado y promoveremos la construcción de redes para eficientar los recursos y lograr mayores impactos sociales. En esa misma línea, buscaremos la coordinación junto con actores sociales comunitarios que nos posibiliten impactar en la comunidad más allá de nuestros límites, a la vez que implementaremos constantemente actividades en espacios públicos.

- Es factible desarrollar una política de procuración de fondos para impulsar proyectos de impacto social desde la perspectiva del CEO dado que la comunidad internacional y nacional son sensibles a los temas que componen cada uno de los programas.³

(Documento interno, '*Planeación Estratégica*', 2012).

1.5 Estructura organizacional

El horario de atención al público es de lunes a viernes de 9:30 am a 1:30 pm y de 4:00 a 8:00 pm. Los sábados sólo en horario matutino, es decir, de 9:30 am a 1:30 pm. Sin embargo, la mayoría de las actividades tienen lugar en horario vespertino.

Se describen los tres programas de intervención a grandes rasgos:

- Programa Salud Psicosocial, para reconstruir el tejido social, que aborda efectos de la violencia. En este programa se promueven las Comunidades de Perdón y Reconciliación, así como el trabajo preventivo con adolescentes.
- Programa Sociocultural, para brindar herramientas lúdico-educativas desde una cultura de paz, prioritariamente con la niñez y sus familias. Incluye el proyecto de animación a la lectura.
- Programa de Economía Solidaria, para buscar alternativas a la lógica del mercado, a través de talleres productivos para mujeres, que generen un ingreso familiar, además del desarrollo de sus capacidades, con enfoque de género.

Ciertamente, cada programa cuenta con sus objetivos generales y específicos, que se traducen en metas con indicadores de logro, contenidos en los documentos de trabajo de la planeación operativa anual (2015-2016) de cada uno.

Acerca de la organización y dinámica cotidiana de CEO, a lo largo del año, encontramos espacios educativos diversos que pueden ser agrupados en las modalidades: reuniones, eventos, talleres y actividades continuas, encuentros. A continuación se presenta un listado de cada uno de ellos:

³ El subrayado es propio, para señalar la manera en la que usualmente nos referimos a cada una de las estrategias institucionales: 1) diálogo constante con la realidad 2) promoción de la identidad 3) articulación de proyectos y programas 4) coherencia educativa-formativa 5) gestores de procesos de desarrollo 6) vinculación del trabajo con otros y 7) procuración de fondos.

a) Reuniones diversas:

- Evaluación-Planeación anual.
- Evaluación general semestral.
- Bimestral de Coordinaciones.
- Mensual de Equipo.
- Mensual de administración.
- Quincenal de Equipo directivo.

Son frecuentes los encuentros informales entre diversos miembros del equipo para tratar asuntos varios.

b) Eventos:

- Clausura del curso de verano: en la primera semana de agosto.
- Jornada de la Mujer y la Equidad de Género: en marzo.
- Jornada del Medio Ambiente: en junio.
- Jornada de la Paz: en septiembre.
- Jornada de Derechos Humanos: en diciembre.

c) Encuentros:

- Encuentro Educador de la Red de la Niñez: 16-18 octubre 2016 en Guadalajara, Jal. Con el tema Educación para la Paz, apoyado por catedráticos del ITESO.
- Encuentro Regional Jalisco.
- Encuentro Nacional de Coordinaciones generales.

d) Talleres y actividades:

Del Programa Sociocultural

- Ludoteca (en CEO y en calles);
- Proyecto de animación lectura;
- Taller de Cine: “Tu colonia en cortometraje”.
- Escuela para Padres.

Del Programa de Salud Psicosocial

- Talleres de crecimiento personal;
- Comunidades de perdón;
- Psicoterapia grupal;
- Grupo de adolescentes.
- Proyecto de Ciudadanía.

Talleres productivos (Economía Solidaria): Tejido y Repostería

Otros: (que son externos a la institución)

- Grupo de la tercera edad – DIF
- Preparatoria abierta- Ceneval

A través de estas actividades se pretende hacer vida la misión de CEO, éstas se realizan generalmente dentro de las instalaciones del Centro, y algunas de ellas afuera en las calles o en espacios públicos, como lo es el parque “Juan Soriano” que se localiza a un par de cuadras abajo y cuenta con una unidad deportiva.

1.6 Personal de la institución

Actualmente, el equipo base está conformado por seis personas, cinco de ellas contratadas por nómina, más una administradora que labora en el domicilio fiscal de la institución, en Zapopan, distinto del domicilio físico. Ella forma parte del personal administrativo de otra organización afiliada. Las seis personas que forman el equipo base tienen los siguientes perfiles y desempeñan los puestos que se mencionan en la siguiente tabla:

PUESTO	HORARIO	ESCOLARIDAD	EDAD	SITUACIÓN FAMILIAR	ANTIGÜEDAD
+ [±] Asistente administrativo (Recepcionista)	Tiempo completo	Actualmente cursa la Preparatoria abierta	54 años	Jefa de familia, separada, con 4 hijos jóvenes	11 años en la institución
+ Educadora del Programa Sociocultural	Medio tiempo	Bachillerato técnico (concluido en el 2014)	41 años	Casada, con 2 hijos jóvenes	4 años en la institución
+ Coordinadora Programa Sociocultural	Medio tiempo	Actualmente cursa la Preparatoria abierta	39 años	Casada, con 4 hijos: 3 jóvenes y una niña participante del CEO	3 años en la institución (uno en el puesto)
Coordinadora Programa Salud Psicosocial	Medio tiempo	Pasante de la licenciatura en Filosofía	40 años	Soltera, sin hijos, vive con su familia	[^] Desde agosto 2015
Subdirección	3/4 de Tiempo	Psicólogo. Pasante Mtría. Psicoterapia Gestalt	33 años	En unión libre desde hace 9 meses, sin hijos.	4 años en la institución (3 en el puesto)
Dirección (no está en la nómina de CEO)	Medio tiempo	Lic. en Psicología. Estudiante de Maestría GDIE	36 años	Religiosa, vive con otras 3 hermanas en comunidad.	Desde marzo 2015. ^{**} 2 meses en el puesto

^{±±}Tres miembros son parte de la comunidad local, dos de ellas sus familias son residentes de la colonia Santa Cecilia, y actualmente son habitantes de la zona Oblatos, en colonias colindantes.

[^] La anterior coordinadora del Programa de Salud Psicosocial llevaba colaborando tres años en la institución y un año en el puesto, al igual que su homóloga, la coordinadora del programa sociocultural. Decidió firmar su renuncia por motivos personales el 31 de julio del presente año (2015).

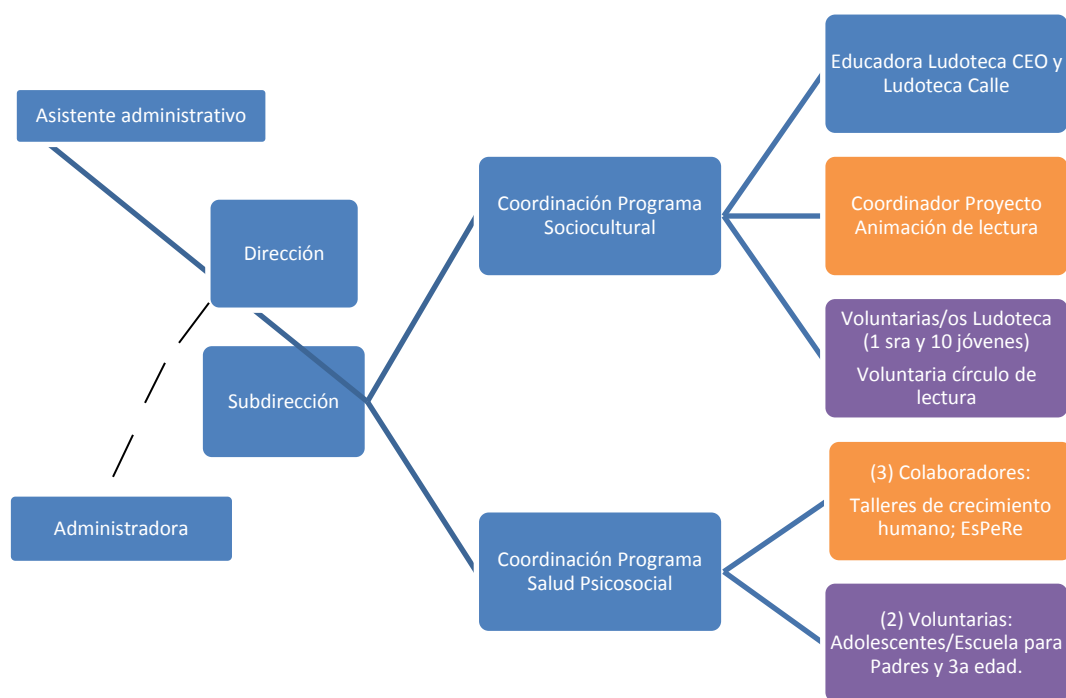
Administradora	1 / 4 de Tiempo	Preparatoria	57 años	Casada, con una hija y un hijo jóvenes	2 años. Contratada por otra institución.
----------------	-----------------	--------------	---------	--	--

Tabla 1.1: Descripción del personal CEO (septiembre 2015)

Un puesto que no está vigente actualmente, pero que ha tenido importancia en la institución es el de 'Asesora'. Hasta julio del año en curso, colaboró en ese servicio una Religiosa durante tres años. Ahora, muchas de las funciones que desempeñaba, como la vinculación y representación, las asume la persona que está en la Dirección.

En la actualidad se está reconfigurando los roles del equipo directivo (subdirección y dirección) para realizar los ajustes necesarios en esta nueva etapa, clarificando las respectivas funciones y la forma de organización que ayude al caminar institucional.

Propuesta de Organigrama



Clave: Azul- Equipo base; Anaranjado- Colaboradores; Morado- Voluntariado

Esquema 1.2: Organigrama 2015. *Desde el punto de vista de Dirección.

*El puesto de Dirección estaba vacante desde octubre de 2013. Lo había ocupado una persona desde inicio de ese año. Anteriormente, estuvo colaborando otra persona durante un trimestre previo. Es el puesto que mayor movilidad ha tenido. En este sentido, a raíz de los cambios, el rol y función del subdirector ha sido clave. El compromiso de la actual directora es de tres años (Julio 2015 – Junio 2018), al tiempo de los estudios de la maestría en el ITESO.

Al hacer una descripción de los recursos humanos queda de la siguiente manera:

- Equipo directivo (2) y Coordinaciones de Programa (2)
- Educadores: Del equipo (1) Colaboradores (5) Voluntarios (12 en promedio)
- Administración: (2) Administradora y Asistente administrativa
- Familias participantes: entre 80 y 100 aproximadamente
- Autoridades: Equipo Provincial de México de la Congregación.

Asimismo, un recurso positivo es la buena relación que se tiene con otras instancias de la zona: Parroquias, Centros escolares y la Asamblea comunitaria de Santa Cecilia; así como fuera de la colonia, con diversas asociaciones civiles e instituciones educativas escolares y universitarias.

Al tomar en cuenta el planteamiento original, existe una cierta contradicción entre los perfiles establecidos en los documentos institucionales y el de quienes laboran actualmente. Esto queda de manifiesto en la tabla descriptiva del personal, además de presentarse una pronunciada disparidad en la escolaridad, ya que de seis integrantes se cuenta con dos maestrantes, a la vez que tres miembros del equipo con una escolaridad más baja que la preparatoria, incluyendo quien cubre el puesto de coordinación de programa, teniendo a su cargo colaboradores profesionistas.

Se hace evidente la contradicción, ya que en la propuesta inicial (2011) se contemplaron perfiles de profesionistas, sin embargo, había un desfase en relación con el presupuesto destinado al pago de nóminas, que provocaba la pronta deserción de los profesionistas al encontrar otro trabajo mejor remunerado. Durante el proceso, se evidenció que los profesionistas no perdurarían en la organización, puesto que están de paso por cierto tiempo, razón por la cual se optó por formar a paraprofesionales locales, para que en un mediano o largo plazo, el proyecto pudiera quedar en sus manos.

Esta situación manifiesta complejidad al interior del equipo, para el diálogo y la comprensión común de los propósitos del centro, pues la dinámica de trabajo es colaborativa de tipo circular, en la que se requiere la contribución y participación proactiva del conjunto. Esto genera retos y desafíos, lleva a impulsar y reforzar la formación, a buscar maneras creativas y adecuadas para ella, a reconocer fortalezas y necesidades de cada miembro del equipo. A la vez implica complementariedad, al valorar la diferencia como oportunidad.

1.7 Gestión y Cultura Organizacional

Al hablar de los elementos organizativos del centro se puede afirmar que la dinámica del trabajo colaborativo se encuentra presente y fortalecida, tanto al interior del equipo como con los miembros de la comunidad. Además, a nivel de organización interna, se reconoce que hay tareas diferentes según los roles pero que se comparten ejes comunes de acción.

Se admite que la participación activa sea dada desde los recursos y posibilidades de cada persona. Terrén (2008) señala la relación directa entre la colaboración y la motivación comunitaria, pues la motivación será más eficaz en tanto existan actitudes cooperativas basadas en el trabajo colaborativo para lograr el proyecto común.

Se observa como positivo que el aspecto formativo de los miembros del equipo es de interés para la organización, ya sea en el ámbito personal al igual que en el conjunto, ya que una forma en la que se lleva a cabo es por medio de seminarios como parte de las reuniones que se tienen programadas.

Además, se manifiesta claridad en la importancia de la planeación de actividades dentro de los procesos educativos, tanto a nivel individual como colectivo. Esto cobra especial relevancia dentro del proceso organizativo, ya que como Gairín (1988:178) puntualiza:

“Organizar implica, decidir con anticipación los objetivos a alcanzar, prever los recursos que será necesario movilizar y concretar en el tiempo las actuaciones. Supone también, analizar el plan de actuación para determinar las tareas y funciones necesarias, así como su asignación a los miembros de la organización.”

Algo que caracteriza a la organización es que la distribución del tiempo no resulta satisfactoria para la mayoría de los miembros del equipo, ya que no alcanzan a cubrir convenientemente todas las actividades previstas. Como se muestra en la tabla que describe el personal del centro, queda expresado que sólo una persona trabaja tiempo completo (quien cubre las funciones de recepcionista), por lo que el resto de los compañeros laboran durante medio tiempo, y en el caso del subdirector se contemplan tres cuartos de tiempo. Con ello se abre el cuestionamiento sobre si sería pertinente replantearse una distribución distinta del tiempo laboral, es decir, si la gestión del proyecto educativo da suficiente cabida para crear puestos de jornadas completas o más bien los ajustes serían de otra índole.

Dinámica relacional de trabajo

Se realiza una descripción de las relaciones humanas y la organización cultural entendiéndola como construcción social, se explica la perspectiva simbólico-interpretativa. Carrasco (2013) menciona que las organizaciones desde el enfoque interpretativo-simbólico, dependen del significado subjetivo y de las intenciones de las personas que forman parte de ellas, por tanto, para comprender la organización es necesario conocer las intenciones de sus miembros y el sentido que otorgan a las diferentes actuaciones y situaciones.

Bajo esta línea, algunas preguntas que se plantean son: ¿qué significado tiene para cada integrante colaborar en CEO e intervenir educativamente en la colonia Santa Cecilia? ¿Cuál es la percepción que tiene cada quien acerca de su propia participación? ¿Cómo son las relaciones que se establecen entre el equipo base, el equipo ampliado y con la comunidad? ¿Existe una identificación con la Misión institucional? ¿Cómo valoran el sentido de pertenencia a la organización? entre otras.

Sin pretender dar una respuesta exhaustiva a cada pregunta, se reconoce que los procesos comunicativos que se dan al interior de la organización buscan ser participativos, escuchando la opinión y el sentir de los miembros del equipo y de los colaboradores. El diálogo y la escucha entre el equipo es un elemento presente en la experiencia de quienes ahí laboran, eso da sentido a la tarea cotidiana. Incluso se hace notar la unidad entre el equipo, reconociendo que hay apoyo en las necesidades entre unos y otros. Siguiendo a Terrén (2008), se comprueba que la comunicación interna de tipo informal, está atravesada por la estructura sentimental de la organización, es decir, por las interacciones basadas en la empatía.

Se puede constatar que existe sentido de pertenencia en cada miembro, todos en buena medida se sienten parte de la comunidad educativa, sin importar si son de reciente ingreso a la organización o ya llevan varios años colaborando en ella. Según Terrén (2008), se reconoce que es necesario un compromiso para hacer vida el proyecto común como organización, la consecución de este proyecto promueve la motivación del conjunto, convirtiéndose en una organización que forma comunidad, la cual propicia una 'motivación comunitaria'. Para ello se requiere una conciencia específica de identificación y pertenencia.

De hecho, hay un sentido de familia por la relación que se establece, tanto por el respeto, confianza y aceptación entre el equipo, como por la presencia de discusiones o desacuerdos que se dan en toda relación humana.

Aunque sin mucho énfasis, el equipo se caracteriza por la apertura al cambio y a nuevas ideas por parte de la organización, deseando generar procesos nuevos. Este aspecto es fundamental al momento de hablar de la capacidad de adaptación al cambio (Terrén, 2008; Gairín, 2014) buscando oportunidades de mejora. Por lo que se asume que CEO cuenta con esta fortaleza, ya que se da un cierto equilibrio entre estabilidad, aportada por su larga trayectoria; e innovación, posibilitada por los nuevos miembros que tienen el interés de abrir nuevos procesos desde la intervención educativa.

1.8 Relación y formas de comunicación con la comunidad

La gestión organizativa del centro, como se ha hecho explícito, abarca de forma preponderante la vinculación con la comunidad destinataria en la que se encuentra inserto. Así, se destaca como un elemento clave que forma parte de la misión institucional, el diálogo con actores de la comunidad. Además, se manifiesta un claro interés en compartir y acompañar a la comunidad, involucrándola en los procesos organizativos. Esto encuentra consonancia con los acentos señalados anteriormente: metodología participativa y trabajo colaborativo.

Sin embargo, a pesar de la relevancia de este aspecto, cabe señalar que hay consenso en que el conocimiento que CEO tiene de la comunidad en la que interviene es acotado. Hay cercanía con una pequeña muestra de la población, o sea, con algunos miembros a profundidad, identificando situaciones complejas personales y al interior de sus familias. Pero hay claridad al reconocer que se requiere tener un mayor contacto para conocer las necesidades e intereses de los habitantes. Se llega a observar cierto desfase entre lo que se plantea como propósito y lo que realmente se lleva a cabo, pues para lograr un verdadero diálogo con la comunidad se necesita mayor contacto con ella. Terrén (2008) menciona que no basta con tener climas organizativos abiertos en las redes intraorganizativas, sino que es menester contar con una comunicación externa, entablada con otras organizaciones, con el público al que sirve.

Así, vale la pena nombrar la valoración que se tiene del capital social interno de la organización (Terrén, 2008), como la red de relaciones que establecen entre sí los individuos y las unidades de una organización. Desde esta mirada, las personas que laboran en el centro que a la vez son parte de la comunidad local cuentan con un fuerte capital social que es reconocido por la organización y ha de ser cada vez más aprovechado, pues es un medio concreto de vinculación con la comunidad, integrando la comunicación y confianza en la interacción con las redes externas de la organización.

En esta línea, se constata la necesidad de dar a conocer los propósitos y la identidad de CEO a la comunidad, pues hay quienes se confunden asociando CEO con la Iglesia o el Gobierno. Es primordial la proyección de la imagen corporativa que se presente, demostrando la identidad de la organización, fortaleciendo el compromiso interno y el sentido de comunidad. (Terrén, 2008).

Si bien el conocimiento y la relación con la comunidad se conciben limitadas, la respuesta al contexto es consistente con éste, ya que se realizan actividades que son relevantes en la situación de la colonia ya descrita, tales como: desarrollar juegos cooperativos, educar en la cultura de paz, promover procesos de perdón y reconciliación, organizar la jornada de derechos humanos.

Además, a través de la intervención educativa que se realiza, es posible detectar casos concretos de violencia intrafamiliar, maltrato y abuso infantil, o deserción escolar, a los que se llega a atender a través del programa de salud psicosocial como en la psicoterapia grupal, por ejemplo, o más bien se canaliza a otras instancias de atención específica, como en la situación del abuso infantil, ya que no se cuenta con la formación ni el espacio para dar respuesta a ello. Asimismo, se enfatiza la importancia del conocimiento y relación con otros actores que participan en la dinámica socio política de la comunidad, para fortalecer la intervención a favor de los participantes y ampliar la incidencia del centro.

1.9 Descripción de las instalaciones físicas de la institución

En relación al espacio físico, el edificio de CEO cuenta con cuatro pisos: Abajo está la ludoteca “Aprender Jugando”; en la planta baja se encuentra la recepción, el patio, el salón de usos múltiples y el espacio de cocina; en el primer piso la oficina/sala de juntas y la sala de grupos; en el segundo piso está la biblioteca.

Si bien el espacio en su conjunto es amplio, en algunas ocasiones pareciera insuficiente, por lo que los acuerdos a tiempo como equipo, en relación al uso de salas y espacios comunes para los grupos y actividades, han sido importantes. Por otro lado, cabe señalar que quienes están a cargo de las actividades o fungen como colaboradores, participan en medias jornadas de trabajo o como apoyo puntual (por ejemplo dos horas a la semana), priorizando el turno vespertino para la convocatoria de actividades con la población, de tal suerte que en las mañanas el espacio queda mayormente inactivo, por lo que en el conjunto de la semana las instalaciones resultan subutilizadas. Definitivamente contar con un espacio amplio, equipado con lo necesario y propicio, favorece el desarrollo de la labor educativa, haciendo sentir cómodos a los participantes que acuden.

Una inquietud del equipo es la renovación de la fachada del Centro, que por un lado, luce algo deteriorada por el paso del tiempo, y por otro, vemos conveniente actualizarla para que la población la identifique con la nueva imagen y la modalidad de procesos educativos que se están impulsando.

1.10 Economía y recursos

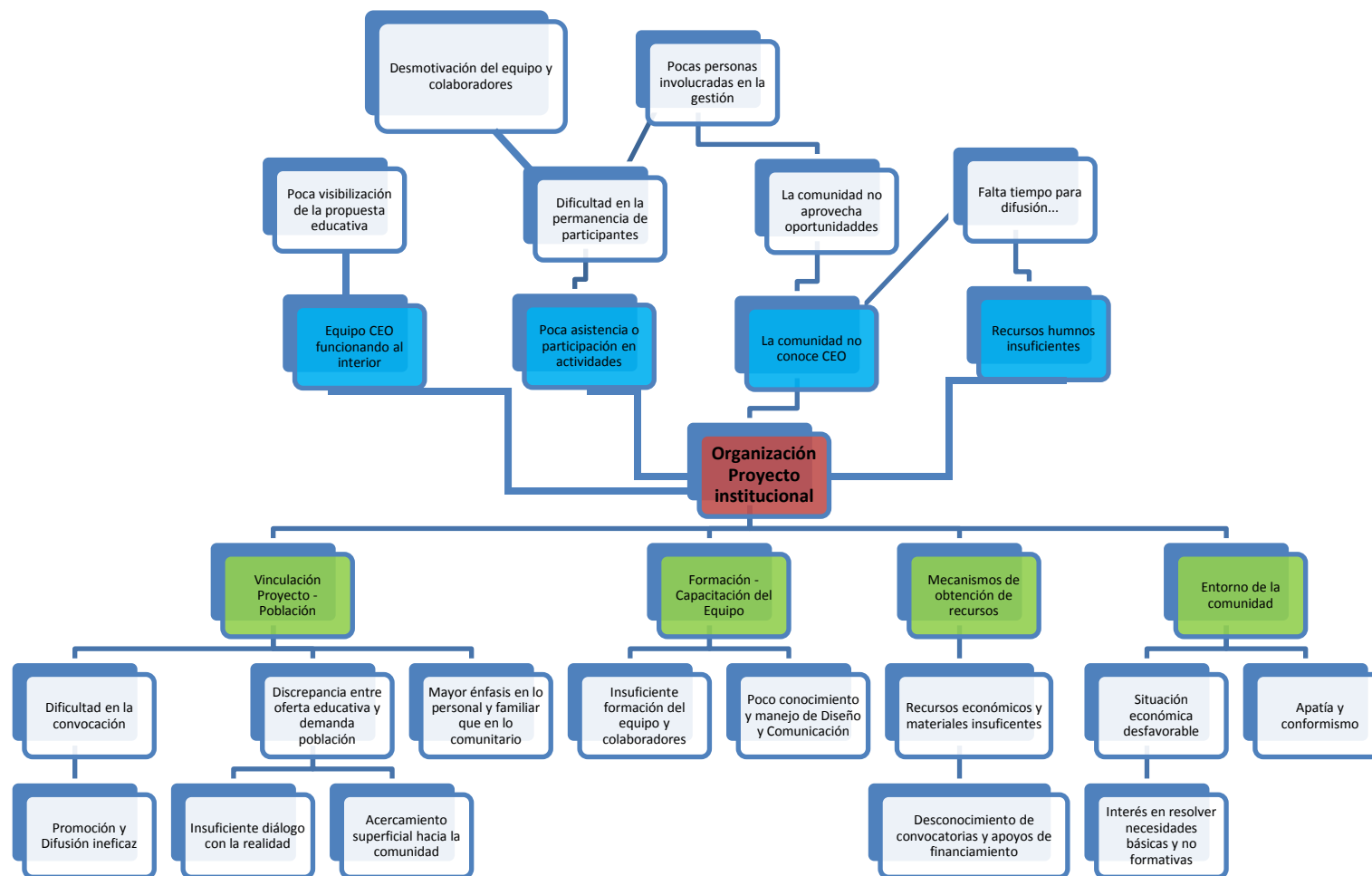
Se busca que la operación del Centro sea autogestiva, es decir, que con la cuota de recuperación que brindan los participantes se logren cubrir los gastos generados y quede un pequeño remanente para el funcionamiento general del Centro. Es de notar que la totalidad de la nómina está asegurada por las autoridades de la Congregación. Además, por tercer año consecutivo se cuenta con el financiamiento internacional del “Fondo de Solidaridad” para proyectos educativos, apoyando en gran medida varios de los egresos realizados.

1.11 Primera aproximación al problema

Después de presentar algunos datos relevantes, tanto del contexto como de la institución, que caracterizan el marco de actuación, ahora se muestra una primera aproximación a lo que se observa como situaciones o aspectos problemáticos. Esto con el fin de permitir focalizar el diagnóstico, el cual dará la pauta para diseñar posteriormente la intervención, buscando áreas de mejora en la organización en la que se realiza este análisis. Al tratarse sólo de una aproximación inicial, se utiliza la técnica del árbol de problemas para poder identificar algunas causas que generan ciertos efectos o síntomas a partir de la problemática que se empieza a reconocer. Enseguida se muestra el esquema del árbol de problemas.

1.12 Árbol de problemas

18



Esquema 1.3: Árbol de Problemas CEO. Octubre 2015. Desde la visión de Dirección.

18

En este árbol de problemas del Centro Educativo, algunas de las causas básicas (señaladas en verde) que se perciben, para tener un acercamiento a la problemática sentida están directamente relacionadas, con la organización del proyecto institucional. A su vez, estas causas se desglosan en cuatro categorías principales.

En la vinculación proyecto-población, se observa relación con la difusión de las actividades que se promueven, ya que la participación es totalmente libre y voluntaria. Además, se vincula con una promoción y difusión ineficaz, ya que no se obtienen los resultados deseados. Se encuentra una posible discrepancia entre la oferta educativa del Centro con la demanda de la población. También, se percibe que el énfasis de los procesos formativos está puesto en el ámbito personal y familiar, más que en lo comunitario, lo que hace suponer que no se logra incidir para el cambio en una dimensión social más amplia, como se pretende de origen, en la misión del CEO.

La formación del equipo es un componente que influye para poder desempeñar la labor educativa de manera más efectiva. Se reconoce una limitada apropiación del paradigma de intervención socio crítica educativa. Igualmente, los miembros del equipo no cuentan con herramientas en lo concerniente al diseño y comunicación, para optimizar la convocatoria y visibilizar la oferta educativa en la comunidad.

Por otro lado, es evidente que los recursos son insuficientes, así como las vías de procuración de fondos. Estas condiciones influyen en la consecución de objetivos y el desarrollo del proyecto de la institución. Además, las características socioeconómicas del entorno condicionan la participación de las personas, quienes priorizan la atención a otras necesidades básicas, dejando en un lugar secundario la educación - formación para mejorar sus condiciones de vida.

En la parte superior del árbol, se ubican algunos efectos (señalados en azul) como: la poca asistencia y participación en las actividades propuestas por el Centro, no alcanzando las metas planteadas en la intervención. Asimismo, la dificultad en la permanencia de los participantes, dado que la propuesta de CEO no es tanto ofrecer servicios, sino acompañar procesos.

Una consecuencia que se identifica ante la debilidad mencionada en la promoción y difusión, es que la comunidad no reconoce de manera clara la identidad educativa de CEO ni las actividades que ofrece, así, las personas no aprovechan las oportunidades que existen para su formación y el desarrollo de su comunidad. Todo este conjunto de situaciones, provoca una desmotivación en el equipo de trabajo junto con los colaboradores que se involucran en la tarea educativa del Centro.

Se reconoce que el equipo trabaja en mayor medida hacia el interior de la propia institución, restando la visibilización de la propuesta educativa del Centro. Derivada de la insuficiencia de fondos, existe una falta de recursos humanos para diversificar las funciones y aumentar el alcance del proyecto, para realizar una difusión más extensa o estratégica.

Se puede detectar en el tronco la dimensión organizacional del proyecto institucional. Esta se refiere a diferentes aspectos: la distribución de tareas, la vinculación con la comunidad en la que se inserta el proyecto, la relación que se haga de la comunidad, y la formación del equipo. Tiene que ver en la forma en que se operativiza la Misión de la institución, con todos sus componentes.

Por todo lo expuesto anteriormente, se ve conveniente realizar un diagnóstico focalizado en la organización y gestión del proyecto educativo, ya que se reconoce como limitada en las áreas de vinculación con la comunidad, atención al entorno, formación del equipo, y procuración de fondos. Esto con el fin de detectar cuáles son los elementos o factores que limitan el logro de los propósitos establecidos. Se pretende que este diagnóstico nos pueda brindar mayores elementos para diseñar la intervención que incida en las áreas de mejoras viables y pertinentes para la realidad de la institución.

CAPÍTULO II. DIAGNÓSTICO PARA LA INTERVENCIÓN

Este capítulo se enfoca en el diseño y desarrollo del diagnóstico de las problemáticas de la organización que ya se ha referido en el capítulo anterior. El diagnóstico funciona metodológicamente como el referente a partir del cual se diseña la estrategia de intervención, se establecen los indicadores de mejora, y se evalúan los cambios que se producirán mediante la intervención.

El capítulo inicia con la conceptualización del diagnóstico, es decir, se explica la comprensión que se tiene de éste, señalando sus características y los propósitos para los que es utilizado. Posteriormente, se hace un acercamiento a la investigación - acción para la intervención educativa. Más adelante, se presenta el diseño y definición de los instrumentos que se utilizan para la realización del diagnóstico en cuestión, y se señala el propósito de cada instrumento, así como el plan de aplicación de los mismos. El procesamiento de datos y la sistematización de dichos instrumentos igualmente se encuentran en el presente capítulo, a la vez que los resultados que se obtuvieron en el proceso diagnóstico. Finalmente, se incluye la delimitación del problema y el objeto de intervención. La instrumentación utilizada forma parte de los anexos.

2.1 Conceptualización del Diagnóstico

La palabra diagnóstico en su etimología griega, significa “apto para conocer”, se trata de un “conocer a través”, de un “conocer por medio de”. Esta breve referencia a la estructura verbal del término proporciona una primera aproximación al contenido y su alcance, indicando la caracterización de una situación mediante el análisis, así como el estudio de algunas particularidades y la aplicación de técnicas y estrategias que acercan al objetivo de conocer esa realidad. (Mori, 2008)

Desde el ámbito socioeducativo, se entiende como diagnóstico “el proceso mediante el cual se especifican las características del contexto, las interacciones de los actores sociales y la existencia de problemas o situaciones susceptibles de modificación” cuyo resultado facilita la toma de decisiones para intervenir. Asimismo, los autores mencionan que “el conocimiento cotidiano de la realidad ya señala los nichos donde yacen los problemas, y al aplicar las técnicas de investigación es posible establecer con mayor claridad su dimensión” (Espinosa y Zamora, 2002).

2.2 Diagnóstico en la intervención y gestión

El diagnóstico constituye un eje fundamental para recoger datos e informaciones que nos permitan reconstruir las características del objeto de estudio, por lo que se requieren una serie de pasos y procedimientos para acercarnos de manera sistemática a la realidad. Dicha tarea no es sencilla, pues se enfrenta a un abanico amplio de procedimientos, así como a una realidad compleja y cambiante. (Pérez Aguilar, 2009)

El diagnóstico es una fase del proceso de intervención social que busca generar conocimiento, requiere conocer lo que pasa para poder determinar cuáles son los elementos que influyen de manera directa o indirecta en las situaciones problemáticas o de conflicto. Posibilita la creación de técnicas necesarias para delimitar objetivos y orientar el rumbo de la intervención apegándose a las necesidades y circunstancias del medio en el que se centra el trabajo. (Pérez Aguilar, 2009)

Se busca contextualizar una comunidad, ello nos guiará hacia la formulación de propuestas de desarrollo y alternativas de solución frente a situaciones adversas, haciendo uso de una metodología que permita recolectar y evaluar los datos de manera objetiva y sistemática. Un diagnóstico no se hace sólo para saber qué pasa. Se elabora con dos propósitos bien definidos, orientados a servir directamente para la acción: ofrecer una información básica que sirva para programar acciones concretas: proyectos, programas, prestación del servicio u otros; y proporcionar un cuadro de situación que sirva para formular las estrategias de actuación (Mori, 2008).

El diagnóstico es considerado una herramienta para la comprensión de la realidad porque determina los síntomas y agentes que están involucrados o que causan los conflictos; permite conocer la verdad de ese ámbito de la vida social; ayuda a determinar las necesidades del contexto social y definir cuál de ellas se ha de priorizar para su resolución (Pérez Aguilar, 2009).

Siguiendo a Gómez del Campo (1999:75-76), se entiende el diagnóstico como el proceso de detección y evaluación de necesidades, éste tiene por objetivos:

- la obtención de información acerca de los problemas que se presentan en la comunidad, tanto del punto de vista de los habitantes como de las personas externas.
- estimar, tanto la magnitud de la necesidad como su extensión,

- determinar el grado en el que se prestan servicios encaminados a la satisfacción de la necesidad; señalar en qué medida los servicios deben ampliarse para dar respuesta a ésta
- la obtención de información particular sobre los problemas que son de interés para quienes intervienen en la comunidad,
- detectar la existencia de grupos de servicio en la comunidad para el desarrollo de una red de comunicación y trabajo,
- obtener información de los recursos materiales y humanos con los que se cuenta,
- presentar los resultados y utilizar la información para planear la intervención.

Existen diversos tipos de diagnóstico según su técnica, propósito y campo donde se realiza, por ejemplo: diagnóstico participativo, institucional, de expertos, clínico (médico y psicológico), y exploratorio, cuya aplicación puede darse en los ámbitos: comunitario, organizacional y educativo. (Espinosa y Zamora, 2002).

Independientemente del campo de intervención del que se trate, el diagnóstico funge como una herramienta de comprensión. Nos permite describir la situación, explicar el por qué ocurre de determinada forma, a la vez que se implica a los actores involucrados, para finalmente lograr una transformación y el mejoramiento del entorno.

Para el presente trabajo se hará un diagnóstico focalizado en el aspecto organizativo del proyecto institucional, como ya ha sido mencionado en la explicación del árbol de problemas que se presentó en el capítulo primero.

2.3 Enfoque metodológico – Investigación Acción

Antes de abordar el diagnóstico en concreto de la organización en cuestión, se contextualiza la investigación-acción como enfoque metodológico para su planteamiento.

La investigación-acción se centra en la posibilidad de aplicar el conocimiento científico para la comprensión y mejoramiento de la organización, partiendo del trabajo colaborativo de los propios integrantes (Elliot, 2000). Se elige este enfoque, precisamente por la relevancia que tiene la participación activa y protagónica de los miembros del equipo e incluso la misma comunidad para la intervención y la mejora.

Una idea central que se convierte en meta como parte de la investigación-acción es la concientización, tanto en la producción de conocimientos como en las experiencias concretas de acción. Se considera a la concientización como un proceso, en el sentido de darse cuenta de algo. En este caso concreto, de reconocer la situación actual de la institución con sus fortalezas y debilidades, sus problemáticas, pero a la vez cómo pueden éstas ser atendidas.

Algunas características de la investigación acción son aquí descritas (Elliot, 2000):

- Analiza acciones humanas y situaciones sociales, que pueden ser problemáticas, susceptibles de ser cambiadas o que requieren dar una respuesta.
- Tiene un propósito descriptivo – exploratorio, por tanto efectúa un diagnóstico, con ello busca profundizar en la comprensión del problema sin posturas ni definiciones previas, si no acercándose a una comprensión propia de la realidad.
- Realiza una interpretación de lo que ocurre y no tanto una explicación dura de la realidad. Busca alcanzar una mirada común desde el consenso de las subjetividades de los distintos integrantes de la organización. Por tanto, valora la subjetividad, desde los aportes, creencias y significaciones de cada participante.
- Implica para quienes participan, un proceso de autorreflexión, sobre sí mismos, los demás y la situación que se vive, por lo que se requiere facilitar un diálogo abierto, honesto y respetuoso.

Para Elliot (2000), el proceso de investigación-acción constituye un proceso continuo. Utiliza la imagen de una espiral, dentro de ella se van dando los diferentes momentos, los cuales coinciden con la propuesta metodológica que se ha seguido en el presente trabajo. Inicia por una problematización, después un diagnóstico, de éste se parte para elaborar el diseño de una propuesta de cambio o mejora, luego se desarrolla la aplicación de la propuesta, se elabora el informe de resultados, junto con la evaluación del proceso. Al concluir este proceso, se puede reiniciar un nuevo circuito partiendo de una nueva problematización, y continuar de vuelta todo el proceso. Es por ello que la espiral es una figura que ayuda a describir la dinámica propia de la investigación-acción.

Además, entre otros aspectos relevantes que caracterizan a la investigación-acción se encuentran: el tomar en cuenta el contexto situacional; es un proceso participativo y generalmente colaborativo; es interactivo y dialógico (praxis-teoría-praxis); la autoevaluación y retroalimentación se dan de manera continua; en sí misma es procesual, es decir, se van dando paso a paso; es integral (Elliot, 2000).

Con lo expuesto anteriormente, al pensar en el ámbito de la resolución de problemas y la gestión de mejoras para la organización educativa, sin duda que, una investigación que tenga una intencionalidad práctica, será de mayor ayuda. La investigación-acción siendo parte de la intervención educativa, busca la transformación, es decir, la mejora de los procesos, funciones, contextos; en resumen, incide en la calidad de la educación.

Para fundamentar esta elección, cabe señalar que el gestor no es un investigador como tal, es decir, que la investigación como tarea no está dentro de sus funciones, de cierta manera es necesario recurrir a las teorías, contando con la habilidad de buscar la información necesaria. P. Pozner (2000) habla de gestión educativa, situacional (en un contexto concreto) y transformacional (que cambie o dé respuesta a la realidad). Por tanto, hay coincidencia con esta visión, con lo señalado anteriormente.

2.4 Propósito del diagnóstico y objeto del diagnóstico

Por lo expuesto en el primer capítulo, se ve conveniente realizar un diagnóstico focalizado en la identificación de los factores y situaciones que provocan desarticulación entre los objetivos y metas del proyecto educativo institucional con la organización y operación del centro y la vinculación con la comunidad local. Mismo que pueda brindar mayores elementos para determinar la problemática o necesidades de mejora que ofrezca pautas para diseñar la intervención en la organización.

2.4.1 Aclaración de términos

A lo largo del capítulo se utilizan algunos términos que se consideran clave para la comprensión del diagnóstico, por lo tanto, en este apartado se explica a qué se refiere con cada uno de ellos, con el fin de unificar su entendimiento.

- **Objetivos y metas del proyecto educativo institucional:** Lo que se pretende lograr con la intervención educativa de manera general, que abarcan al centro educativo en su conjunto y se encuentran formulados en los documentos orientadores.
- **Organización y operación del centro:** Implica la forma en que los miembros del equipo trabajan al interior del centro, cómo desarrollan su labor educativa como grupo de trabajo. Incluye las relaciones entre ellos y otros miembros de la comunidad educativa, se contempla la organización y la coordinación para llevar a cabo los objetivos y metas institucionales.

- Vinculación con la comunidad local: los vínculos que se establecen entre miembros de la comunidad (colonia Santa Cecilia y zona Oblatos), y las personas que conforman la organización (CEO), tomando en cuenta la relación que se genera entre ambos.

2.5 Diseño metodológico del diagnóstico y definición de instrumentos

Se presenta la matriz con el diseño metodológico del diagnóstico que servirá de guía para su aplicación, recolección y procesamiento de datos.

Aspecto del problema	Qué se requiere saber	Quién aporta la información	Instrumento o técnica	Muestra requerida	Cuándo recolectar	Cómo sistematizar
Coherencia entre oferta y necesidades	La opinión de los participantes en relación a la oferta educativa del Centro.	Las personas que participan en actividades de CEO	Técnicas participativas (niños)	Representativa de la Población: El 50% del universo de participantes:	Posada: 21 de diciembre 2015	Tabla de frecuencia
	El conocimiento que tiene la comunidad de la institución. (Ubicar la presencia que se tiene como centro educativo)	Comunidad en general, priorizando a mujeres jóvenes y adultas.	Encuesta de opinión (escala de Likert) Para adolescentes, jóvenes y adultos	Niñez mayor de 6 años: 30 de 60 Adolescentes: 5 de 10 Jóvenes: 5 de 10 Adultos: 30 de 60 Adultos mayores: 10 de 20.	Febrero 2016	
	Necesidades e *intereses de la población que puedan ser atendidas	Participantes y comunidad en general	Pobladores sólo jóvenes y adultos	Hombres y mujeres (Adultos: 10% y 40%, 6 y 24) En el caso de los adultos se dará prioridad a mujeres, son mayoría.		
	Modalidades y horarios más convenientes de las actividades		*Retomar la encuesta clausura de verano. La pregunta: ¿Qué actividades le interesa que se organizaran?	La selección se hará de manera aleatoria.		
	Modalidades y espacios más convenientes de convocatoria para las actividades			<u>Total:</u> 80 participantes. <u>Total:</u> 50 habitantes de la zona: Género: 40 mujeres y 10 hombres Edades: 10 jóvenes, 30 adultos y 10 adultos mayores de 60 años.		
Reconocer el marco referencial	Presencia de los elementos del objeto diagnóstico en los documentos orientadores	Documentos orientadores: Misión, visión, elementos fundamentales CEO (2011)	Los disponibles generados en el 2011-2012	Análisis de documentos	De Enero a Marzo 2016.	Lista de cotejo

Coherencia entre los propósitos y fines con los resultados obtenidos	Los factores que han favorecido la participación activa por más de un año.	Participantes asiduos de tiempo prolongado (al menos dos de asistencia) Miembros del equipo: actuales	Grupo focal	Muestra representativa de participantes con esas características. Criterio de edad: de 15 años en adelante. (De 4 a 6 personas) Totalidad miembros del equipo (6)	1º de Marzo 2016	Matriz de análisis
	Aspectos positivos y de mejora de medios y formas de promoción y difusión de actividades					
	Vinculación entre organización y comunidad Reconocimiento mutuo					
	Situaciones de la realidad que están o no siendo atendidas					
	Implementación de la estrategia de gestión de procesos de desarrollo comunitario.					
Coherencia entre organización y operación del proyecto con los objetivos y metas planteados	<ul style="list-style-type: none"> - Opinión, aciertos y dificultades de la organización y operación del proyecto educativo. - Organización del trabajo en equipo, características y obstáculos. - Reconocimiento y aplicación de los objetivos institucionales. - Alcances y límites del conocimiento y vinculación que se tiene con comunidad. 	Miembros del equipo actuales Colaboradores	Cuestionario (Análisis de las Organizaciones) Entrevistas individuales Semi estructurada	5 miembros del equipo actual 3 colaboradores (con grupo a su cargo)	Noviembre 2015 De Febrero a Marzo 2016	Matriz de análisis

Tabla 2.1: Diseño metodológico del diagnóstico

2.6 Reporte de aplicación de instrumentos y técnicas

Una muestra de los instrumentos aplicados se encuentra al final del capítulo a manera de anexos. El reporte de aplicación se presenta en orden cronológico, se inicia por los instrumentos que se retoman del 2015. El reporte de cada instrumento comienza con la fecha de aplicación, después el procedimiento utilizado para su aplicación, enseguida el propósito con el que se aplicó, luego las preguntas que se tomaron en cada caso. Además, se explica la muestra elegida, la sistematización de los datos y por último los resultados de cada instrumento.

2.6.1 Encuesta del curso de verano 2015

- A) Fecha de aplicación: se realizó el 6 de agosto de 2015.
- B) Procedimiento: Al final de la clausura del curso de verano, se repartieron hojas con una encuesta a todos los asistentes adultos, fueron contestadas 40 en total (Ver anexo 1). Los incisos que se retoman para el diagnóstico son las dos últimas preguntas del instrumento, ambas son abiertas.
- C) Propósito: Esto con el fin de reconocer los intereses de los participantes, identificando las necesidades que puedan ser atendidas desde la organización.
- D) Instrumento: Las dos preguntas que se retomaron fueron:
- ¿Qué actividades infantiles les interesa que se desarrollaran en CEO?
 - ¿Qué actividades para jóvenes y adultos les gustaría que existieran en CEO?
- E) Muestra: La mayoría de los encuestados son madres de familia de los niños/as que participaron en el curso de verano educativo infantil durante tres semanas de vacaciones. Otras más que respondieron fueron participantes de los talleres ofrecidos para jóvenes y adultos en turno vespertino, como el de repostería, igualmente siendo la mayoría mujeres.

A pesar de que fueron 40 encuestas las recopiladas, los datos que se tienen de las dos preguntas consideradas son menos, es decir, que no todos los encuestados las respondieron. No se sabe la causa, puede ser por desinterés, o bien, porque las actividades que se ofrecen en el presente son de su agrado e interés y no tienen propuestas nuevas.

Sobre la pregunta en relación a las actividades infantiles, en total de los 40 encuestados, 16 responden a dicha pregunta, es decir, sólo el 40 % del universo muestra. En el caso de la pregunta sobre las actividades para jóvenes y adultos, de las 40 encuestados, contestaron 25 personas, es decir, poco más de la mitad.

F) Sistematización de datos: Para sistematizar los datos, las respuestas se organizaron en diferentes categorías, y se obtuvieron las frecuencias así como los porcentajes. La matriz con dicha información se presenta en los anexos. (Ver anexo 8).

G.1) Resultados de intereses sobre actividades infantiles:

El mayor porcentaje (más del 30%), se encuentra referido a las actividades relacionadas con el arte y las manualidades, con diferentes opciones, siendo la música y el baile las más señaladas. Varias de las actividades artísticas son desarrolladas por el Centro Cultural⁴ de la colonia en donde se ofrecen algunas de estas opciones, por lo que no se ve crear más espacios en esa línea.

Este tipo de actividades las que coinciden con las ofrecidas en el centro son las manualidades, especialmente en la modalidad de “Recicla-arte” en las que se reutiliza material de desecho.

En el área de desarrollo personal, en donde se expresa el manejo de emociones y el crecimiento humano, es en donde se tiene más incidencia, desde los planes que se manejan. Del área académica, la lectura de comprensión y la comunicación es de lo que se tiene en el presente. Finalmente, alguien indica que las actividades que existen son excelentes sin proponer otras.

G.2) Resultados de intereses de jóvenes y adultos sobre actividades:

La frecuencia más alta, es decir, 7 de 25, se encuentra referido a las actividades relacionadas con el arte y las manualidades, similar que en el caso infantil, siendo el teatro y el dibujo las más señaladas. Igualmente, el centro cultural maneja esta oferta educativa. En esa línea, por parte del centro educativo, se desarrolla un taller de tejido, enfocado a mujeres de tercera edad. Sólo una persona menciona el interés en desarrollar grupo de adolescentes, sin embargo, desarrollar actividades con este grupo de población es de gran interés para el centro. En relación a los talleres de crecimiento humano, cuatro personas mencionan actividades en esa línea, ésta es un área que se impulsa con fuerza dentro del programa de salud psicosocial. Además, 4 de 25, hablan de que existan talleres productivos, en concreto señalan cocina y repostería. Esta propuesta podría implementarse de manera más permanente como parte de la oferta educativa, incluso ser impulsada como actividad del *Programa economía solidaria*. Por otro lado, este semestre se inició un espacio de formación dedicado a la educación de los hijos, como algunas mencionaron que era de su interés.

⁴ El Centro Cultural pertenece al Ayuntamiento de Guadalajara y es operado por personal de la Secretaría de Cultura. Los servicios que ofrece son gratuitos. Cuenta con varios grupos y numerosos participantes, por ejemplo 200 en música.

Además, una persona prefiere la continuidad de las actividades existentes con mayor duración de las mismas, pues el curso de verano se lleva a cabo sólo durante tres semanas.

2.6.2 Cuestionario para miembros del equipo de CEO

A) Fecha: Fue aplicado del 12 al 18 de noviembre 2015.

B) Procedimiento: De los cinco cuestionarios aplicados (ver anexo 2), en dos de ellos se contestaron de manera oral y se fueron anotando las respuestas, los otros tres se respondieron directamente por escrito, ya sea a mano o entregados vía correo electrónico.

C) Propósito: Reconocer la opinión y percepción de los miembros del equipo en relación a: la organización del proyecto educativo; y el logro de objetivos del proyecto educativo; y vínculos y conocimiento mutuo con la comunidad.

D) Muestra: cinco miembros del equipo CEO:

	Actor	Instrumentos	Aplicación (fecha y lugar)
1	Asistente administrativo	Cuestionario (C1)	Entregado el 17/nov/15 escrito a mano en CEO
2	Coordinación Programa Salud Psicosocial	Cuestionario (C2)	Entregado el 13/nov/15 vía correo electrónico
3	Coordinación Programa Sociocultural	Cuestionario (C3)	12/nov/15 (5:30 -6:15pm) En CEO
4	Educadora ludoteca	Cuestionario (C4)	Entregado el 18/nov/15 escrito a mano en CEO
5	Subdirector	Cuestionario (C5)	12/nov/15 (10:15 -11 am) En consultorio de otra organización

Tabla 2.2: Aplicación del cuestionario

E) Instrumento: se retomaron siete respuestas de algunas preguntas del cuestionario para miembros del equipo aplicado como ejercicio preliminar de Análisis de la organización, ya que se considera que aporta al propósito del diagnóstico. Las preguntas fueron:

- 1) ¿Qué aspectos de la misión de CEO reconoces?
- 2) ¿Cómo se ve reflejado el modelo educativo en la organización general de CEO?
- 3) ¿Consideras que de la forma en que CEO está organizado ayuda a llevar a cabo sus objetivos?
- 4) ¿Consideras que entre los miembros del equipo CEO y la comunidad hay conocimiento mutuo?
- 5) ¿En qué medida consideras que CEO conoce las necesidades e intereses de la comunidad?
- 6) ¿En qué medida la comunidad reconoce los propósitos de CEO?
- 7) Considerando los propósitos de CEO, ¿de qué manera el equipo tendría que relacionarse con la comunidad?

F) Sistematización de datos: En el anexo 9 se presenta la matriz de análisis elaborada para cada pregunta.

G) Resultados sobre el reconocimiento de los aspectos de la misión:

Se hace notar que el equipo CEO responde desde una comprensión parcial o fragmentada de la misión. Esto se puede observar ya que de la muestra de 5 participantes, 3 de ellos responden que reconocen los elementos de la misión que tienen referencia con los procesos comunitarios, en específico mencionan la transformación social, la búsqueda conjunta del bien común, así como la construcción de sujetos colectivos que generen respuestas ante la realidad. En 2 ocasiones se hace mención de los procesos de transformación personal. Una más refiere lo relacionado con el diálogo con la comunidad, y también en una ocasión se señala el eje temático de Justicia, Paz y Cuidado del Ambiente (JPIC).

G) Resultados sobre la percepción de la organización general de CEO para la intervención educativa:

Se observa que tanto la estructura organizativa, como la distribución de tareas y funciones son aspectos positivos para la intervención. Señalan que favorece la organización por coordinaciones.

- Esto lo vemos reflejado en las respuestas, ya que 2 de 5 personas mencionan la estructura organizativa. A la vez que, 2 de 5 personas hablan de la distribución de tareas y funciones con eje común de actuación.
- En relación al proceso o dinámica de equipo, están presentes elementos como la apertura al cambio, y la participación colectiva. Una más señala la formación del equipo como indicativa.
- En una ocasión se refiere a la relación con la comunidad desde el acompañamiento que se tiene.
- Otra persona hace alusión a la forma de llevar a cabo las actividades, en concreto los talleres.

G) Resultados sobre la percepción de la organización de CEO para lograr sus objetivos:

- 4 de 5 personas refieren al proceso de equipo como un aspecto importante, en concreto a la estructura y a la distribución de tareas y funciones. Además, se menciona el acompañamiento y fortalecimiento al interior del equipo que se da entre todos. Se señala la distribución del tiempo, como una limitante, pues a decir de una persona existe mucha actividad a realizar y poco tiempo para ello.
- Una persona habla de la contradicción que se presenta ante la diversidad interna del equipo, en relación a los perfiles dispares que hay como un factor que complejiza el diálogo.
- Sólo una persona hace mención de la relación con la comunidad, en cuanto a la atención a sus necesidades a través del desarrollo de las actividades (talleres).

Aciertos en la organización	Limitantes en la organización
La estructura y a la distribución de tareas y funciones.	La distribución del tiempo, es una condicionante, existe mucha actividad a realizar y poco tiempo para ello.
La atención a necesidades de la comunidad a través del desarrollo de las actividades	Contradicción ante la diversidad del equipo, en relación a los perfiles dispares un factor que complejiza el diálogo.
El acompañamiento y fortalecimiento al interior del equipo que se da entre todos.	
Capacitación del equipo	
Formulación de proyectos	

Tabla 2.3: Tabla de aciertos y limitantes en la organización

G) Resultados acerca de la opinión del conocimiento mutuo entre el equipo y la comunidad:

Sobre el conocimiento mutuo que se tiene entre CEO y la comunidad, se cuenta con 4 respuestas, entre las que hay variedad de apreciaciones, pero que van en el mismo sentido: hay búsqueda, se da poco a poco, falta más contacto y se tiene conocimiento de una muestra pequeña.

Ampliando la respuesta, la voz es unánime (4 de 4) al indicar que es insuficiente el conocimiento de parte de CEO hacia la comunidad, ya que le falta reconocer sus necesidades, pues sólo se identifican las más visibles, hay conocimiento a través de diagnósticos, es un desafío hacer presencia en la colonia. Por su parte, identifican que la comunidad necesita saber más de CEO, buena parte de la comunidad sólo reconoce los espacios de la biblioteca y ludoteca, pero no ubican las otras actividades. Sin embargo, 3 de 5 señalan que es necesario que nos sigan conociendo más. En resumen, el conocimiento mutuo es insuficiente, se da a medias, es acotado y por tanto, falta hacer más al respecto.

G) Resultados sobre la opinión de la forma deseada de relacionarse con la comunidad:

- Se detecta un deseo de tener mayor contacto con la comunidad, expresado en la totalidad de los 5 cuestionarios.
- 2 de 5 personas expresan la importancia y necesidad de salir a la calle, tener más actividades extramuros, salir, hacer vistas, llegar a más lugares, ir a otros.
- En un cuestionario de 5, se menciona que se tendría que hacer más sondeos, otra señala a nivel organizativo la idea de dividirse por zonas, de forma descentralizada. Además, se ve necesaria una relación más horizontal, de cercanía e interés con la comunidad.

2.6.3 Dinámica participativa: 'Motivaciones y Expectativas'

A) Fecha: lunes 21 de diciembre dentro de la posada de la comunidad educativa CEO.

B) Procedimiento: En un momento de reflexión personal y grupal, se repartió a cada quien una papeleta verde y una pluma, pidiendo que en una cara contestara qué es lo que lo ha tenido en CEO durante el 2015, es decir, cuáles han sido sus motivaciones para estar ahí. En la otra cara, escribieron qué es lo que esperan para el año 2016, es decir, anotar sus expectativas. Se puso música tranquila de fondo para ambientar, apoyando el silencio de los participantes. Cuando tenían lista su papeleta se levantaban y la colocaban en un rotafolio con el dibujo de un pino navideño con la leyenda CEO 2015-2016 y el logotipo de la institución. Se explicó la simbología del árbol, el cual representa a CEO como organización y que cada persona que ha colocado su papeleta verde simula el follaje que le da vida al centro y lo hace posible. Se enfatizó la idea de que todos formamos parte del árbol, a través de nuestras motivaciones y expectativas lo hacemos frondoso, dando verdor a la comunidad amplia de Oblatos. Esta actividad se realizó como conclusión de un momento celebrativo orante de agradecimiento por el año transcurrido, donde la mayoría expresaron su sentir en torno a lo vivido, de tal manera que la técnica ayudó a plasmar sus reflexiones de forma sintética, a la vez que había un ambiente grupal de sensibilización.

C) Propósito: Identificar la opinión de quienes colaboran contribuyendo a la realización de las actividades del centro, reconociendo lo que los motiva a prestar su servicio y lo que esperan al participar en el centro.

D) Instrumento: Las dos preguntas que se realizaron fueron:

- ¿Qué me ha tenido en CEO durante el 2015? (Motivaciones)
- ¿Cuáles son las expectativas para el 2016? (Expectativas)

E) Muestra: Participaron veintiuna personas entre colaboradores, voluntarios y miembros del equipo. (A este grupo se le nombra equipo ampliado o extendido). De las 21 personas asistentes, 19 lograron realizar el ejercicio. Se cuentan con 18 respuestas para las motivaciones, es decir, una menos de las respuestas para el 2015, en tanto que las expectativas para el 2016 están completas. Las respuestas fueron anónimas, de tal suerte que, no se tienen identificadas por grupo.

F) Sistematización de datos: Se agruparon las respuestas en cinco categorías: Relaciones interpersonales, Crecimiento personal, Sentido comunitario, Experiencias vividas y continuidad, así como, Disposición al Servicio. En los anexos se encuentra una tabla con las respuestas de las motivaciones y expectativas agrupadas por categorías (Ver anexo 10).

G) Resultados:

Categoría	Frecuencia	
	Motivaciones	Expectativas
Relaciones personales y afecto	6 de 18	5 de 19
Crecimiento personal	3 de 18	4 de 19
Sentido comunitario	3 de 18	4 de 19
Servicio, amor, espiritualidad	4 de 18	4 de 19
Experiencias vividas y continuidad	2 de 18	2 de 19

Tabla 2.4: Tabla de frecuencias de motivaciones y expectativas.

Se observa que en ambas columnas, el aspecto que tiene mayor número de frecuencias es el que se refiere a las relaciones personales y el afecto, siendo en las motivaciones 6 de 18 y en las expectativas 5 de 19.

Dentro de este rubro se destacan entre las respuestas de las motivaciones, la mención explícita que se hace del cariño recibido y compartido, así como la relación con los participantes del centro, en concreto con los niños que asisten; a la vez que por parte de las expectativas, se expresa el amor y la unidad entre toda la comunidad educativa, dando importancia al compartir juntos.

Esto refleja que la principal motivación para prestar un servicio, así como lo que se espera de la colaboración en el centro educativo tiene que ver con las relaciones interpersonales, y con el afecto compartido, entre la comunidad educativa. Revela, que más que la actividad educativa en sí misma, el servicio, el crecimiento personal o el sentido comunitario; lo que tiene mayor peso para ser parte del equipo ampliado, es el aspecto relacional, dejando ver que en las relaciones que se establecen hay comprensión, cariño, respeto, compartir, acompañamiento y alegría, que motivan la colaboración en la organización. A la vez, esta cercanía, unión, y afecto es lo que se espera y desea como elementos importantes dentro del centro. Las actividades aparecen en el último lugar, lo que refleja y explica que la intervención del CEO tiene su mayor impacto en el plano personal más que en el comunitario.

2.6.4 Encuesta para personas de la comunidad

A) Fecha: Los días 9, 10 y 11 de febrero del 2016 se realizó la aplicación de encuestas para personas de la comunidad (el instrumento se encuentra en el anexo 3).

B) Procedimiento: Para el pilotaje de este instrumento sólo se aplicó a una habitante de la colonia con quien se tiene contacto cotidiano, y existe una relación de confianza, es una mujer adulta que actualmente no participa en el centro. A partir del pilotaje se hicieron algunos ajustes, especialmente a nivel de formato. También esta aplicación dio la pauta a reconocer que era mejor hacer preguntas orales a los encuestados al tiempo que el encuestador anotara sus respuestas para asegurar que todos los incisos fueran contestados.

Para la aplicación de las encuestas se capacitó a tres jóvenes voluntarios que apoyan en la ludoteca, todos ellos de tercer grado de secundaria (dos mujeres y un hombre). Se les solicitó su presencia para una actividad distinta fuera del centro a la misma hora en la que suelen prestar su servicio. Dentro del centro se les explicó el propósito de la encuesta y la dinámica para llevarla a cabo, expresaron sus dudas y cuando tuvieron claridad, se acudió a la unidad deportiva 'Juan Soriano' que está dentro de la colonia. Allí se aplicaron un total de 19 encuestas. La meta planteada para ese día eran 25, pues la idea era lograr tener el total de 50 durante dos jornadas. Al día siguiente, nuevamente los tres jóvenes acudieron a la cita señalada para continuar la aplicación de encuestas, esta vez se lograron la aplicación de otras 23, algunas en la avenida comercial Joaquín Amaro y otras en el atrio de la parroquia de Santa Cecilia, aprovechando que el día 10 de febrero la Iglesia Católica celebra este año el miércoles de ceniza, por lo que un buen número de feligreses acuden al templo.

La tercera y última aplicación se realizó el jueves 11 de febrero, ya de manera individual, pues sólo faltaban 8 encuestas para alcanzar el total. Especialmente, era necesario recabar información del grupo de edad de entre 15 y 20 años, así que se acudió a un centro de servicio de computación cercano. Además, para encuestar a mujeres adultas, se hizo afuera de la escuela primaria en la calle paralela a la del centro educativo, y por último, afuera de una clínica de salud.

Fue un buen ejercicio de acercamiento a la realidad, de contacto, cercanía y escucha de la población. Acerca del contenido, primero se hacía la pregunta para identificar el nombre del Centro, y enseguida se preguntaba por la Biblioteca SC, ya que anteriormente (previo al 2011), así era conocido el espacio en su conjunto. Durante la aplicación se hizo notar que la

biblioteca forma parte del CEO y que este es el acrónimo de su nombre oficial. Al clarificar esa parte, se continuaba con el resto de preguntas de la encuesta.

C) Propósito: Identificar el conocimiento que tiene la comunidad de la institución, es decir, ubicar la presencia que se tiene como centro educativo en la zona, a la vez que reconocer las necesidades e intereses de la población en general que pueden ser atendidas, así como identificar los medios y formas más adecuados para la promoción y difusión de las actividades.

D) Muestra: personas que pertenecen a la colonia Santa Cecilia, o bien a la zona Oblatos. Encuestas aplicadas por grupo de edad y género:

Jóvenes		Adultos		Mayores		TOTAL:	Mujeres	Hombres
M	H	M	H	M	H			
7	3	24	6	9	1	50	40	10
Total	10	Total	30	Total	10			

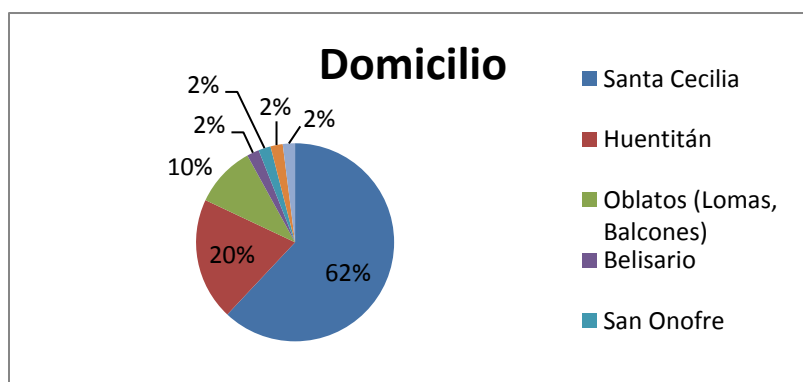
Tabla 2.5: Aplicación de encuesta para la comunidad

E) Instrumento: En el anexo 3 se muestra un ejemplar del instrumento utilizado.

F) Sistematización de los datos: Los datos completos de la encuesta se encuentran en documento anexo de Excel.

G) Resultados: A continuación se presentan los resultados que reflejan el propósito del instrumento. Las gráficas con los datos obtenidos de éste, se encuentran en el anexo 11.

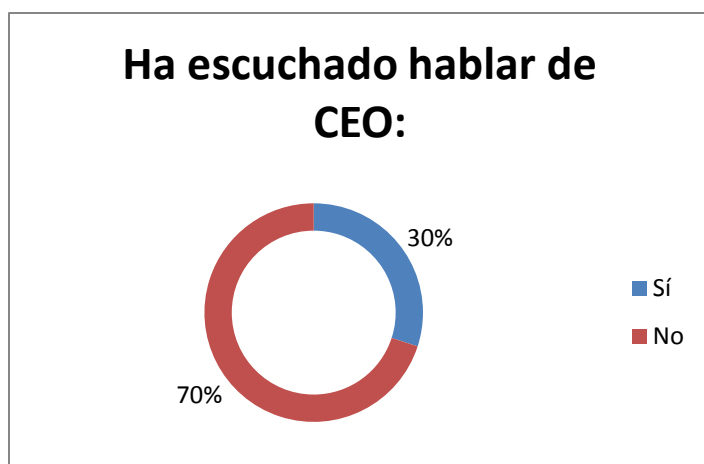
Se preguntó la calle o zona donde viven, en primer lugar para garantizar que los encuestados sean pobladores del área de influencia del centro, esto es, la colonia Santa Cecilia y en general la zona Oblatos, que comprende las colonias contiguas: Guadalajara Oriente, San Miguel de Huentitán, San Onofre, así como Lomas de Oblatos y Balcones de Oblatos. La colonia Belisario Domínguez y Jalisco, se consideraron también de proximidad.



El 62% de los encuestados pertenece a la colonia Santa Cecilia. Otro bloque de importancia lo tiene San Miguel de Huentitán con el 20%. Es relevante que allí desde hace algunos años se ha trabajado ludoteca en calle, así como algunos talleres con adultos de manera esporádica. El área conocida propiamente como Oblatos fue 10%, confirmando que existe cercanía física.

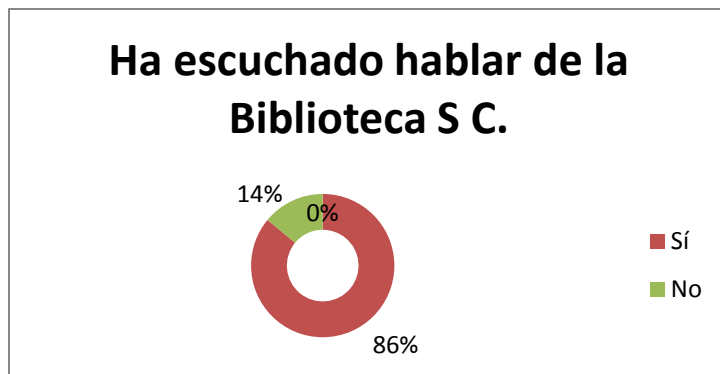
La siguiente pregunta se formula como tal: ¿Ha escuchado hablar del Centro Educativo?

Con el interés de reconocer qué tanto la gente lo ubica.



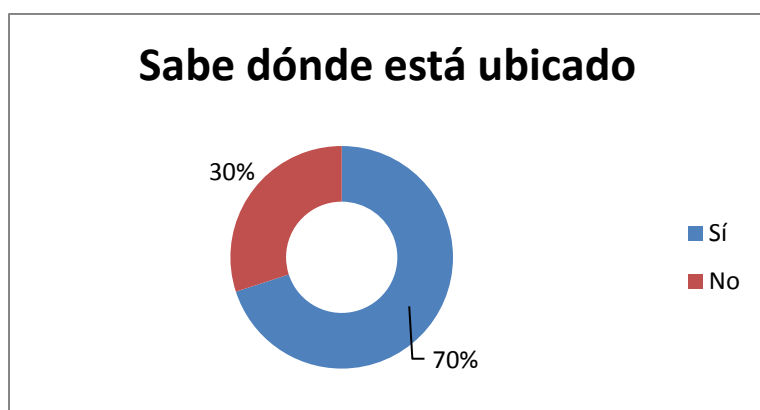
Sólo el 30% ha escuchado hablar de CEO. Por tanto, se deduce que no es suficientemente conocido por la comunidad. Enseguida, se pregunta si ha escuchado hablar de la Biblioteca SC, nombre por el cual había sido conocido el establecimiento en otra época (previo al 2011), teniendo un auge importante en décadas anteriores, como servicio de biblioteca para consulta de libros e información.

La respuesta dada fue:



La Biblioteca SC está posicionada dentro del conocimiento de la comunidad, dado que el 86% de los encuestados confirman que la identifican.

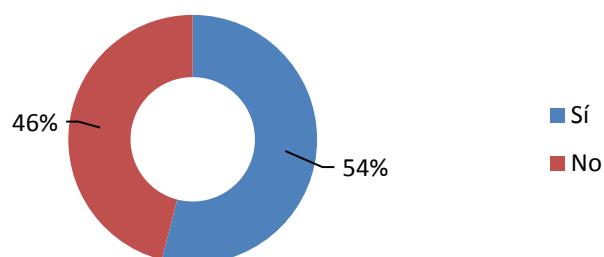
La siguiente interrogante se hace queriendo saber si la gente sabe dónde está ubicado CEO:



Esta pregunta se contesta después de haber caído en cuenta de que la Biblioteca SC forma parte del Centro Educativo. El 70% conoce su ubicación, aunque su primera respuesta haya sido negativa.

Se pregunta si lo conoce personalmente, es decir, que no sólo lo ubique de oídas.

Lo conoce personalmente

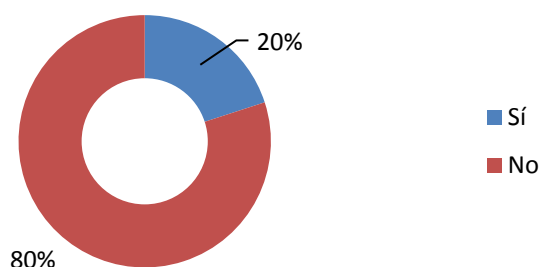


El 54% indica que sí, es decir, poco más de la mitad, y 46% menciona que no lo conoce.

Un buen número de personas lo identifica por otros, más que por sí misma.

Para saber si alguna vez ha participado en alguna actividad organizada por CEO:

Alguna vez ha participado



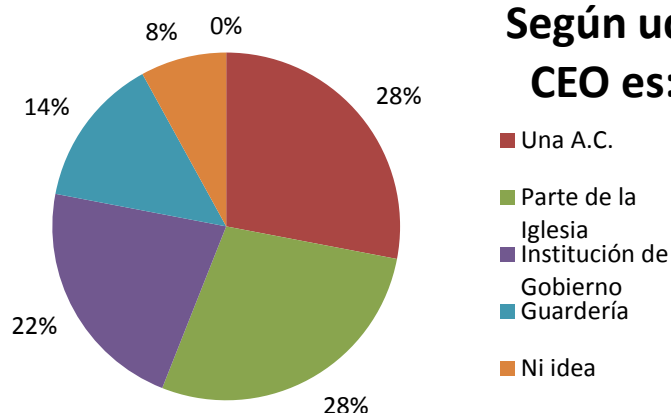
En este caso, el 20% señala que sí han participado. Si la respuesta es afirmativa, luego se pregunta en cuál actividad.

Actividades en las que se ha participado:

Primaria y Secundaria INEA, Tercera edad, Dibujo, Pintura, Festividades Ludoteca, Jornada ambiental 2014, Taller de limpieza, Elaboración de champú natural y Asambleas con las religiosas.

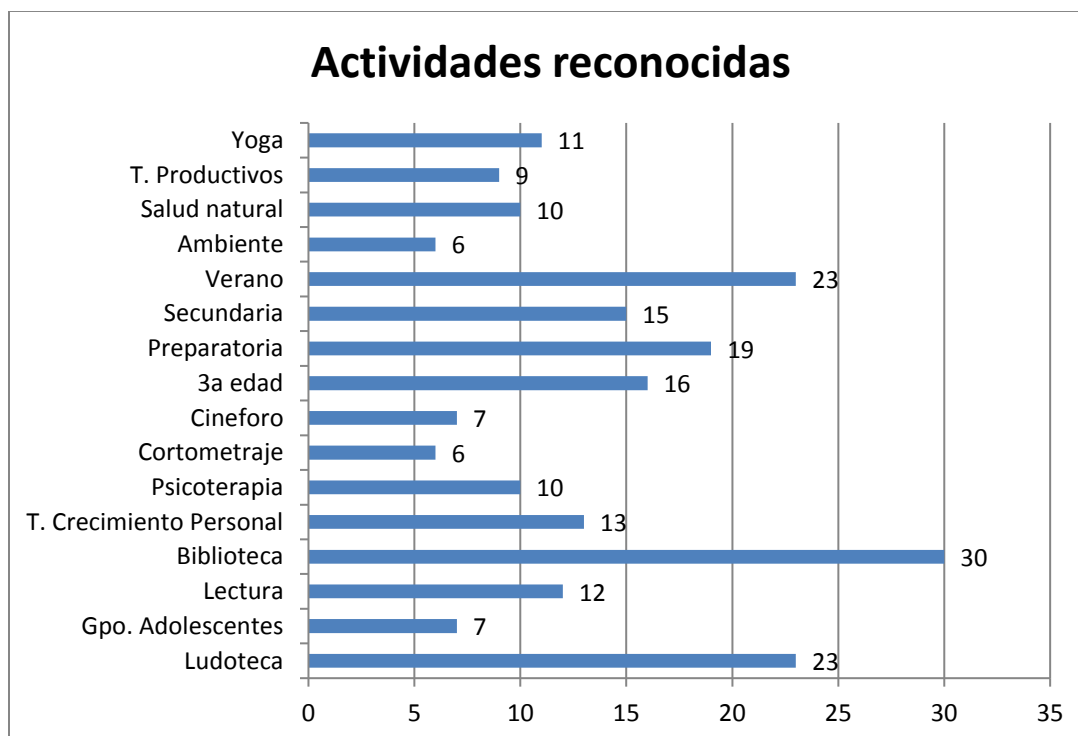
Todas ellas dentro de las instalaciones del Centro Educativo.

Según ud. CEO es:



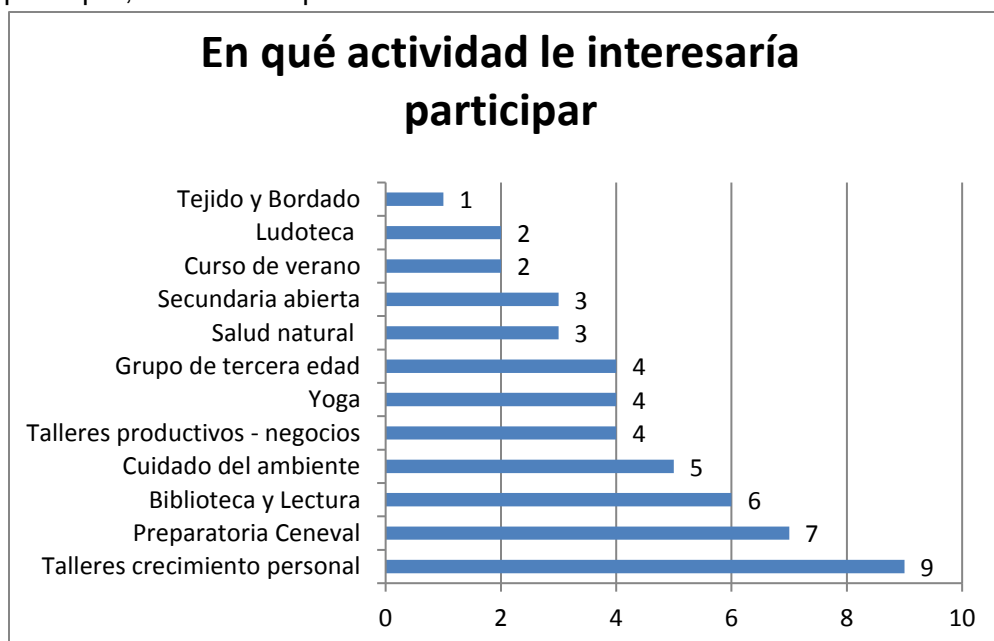
Después, se pregunta sobre la identidad, "Según usted CEO es..." dando cuatro opciones a elegir. 28% responde que lo identifica como Asociación Civil, en tanto que el mismo porcentaje lo ubica como parte de la Iglesia. Un 22% cree que es una institución de gobierno. Por tanto, no se tiene clara la identidad del centro, existe confusión sobre todo con la Iglesia.

Se preguntó cuáles actividades o espacios son organizados por CEO, dando una lista de opciones para que indicaran cuáles ellos reconocen, pudiendo señalar más de una opción. Los resultados obtenidos en esta pregunta fueron:



Vemos que la Biblioteca es la actividad que tiene mayor puntuación y que por tanto es la que cuenta con mayor reconocimiento por parte de la comunidad. Es seguida en igual medida por la Ludoteca y el curso de verano (23 puntos cada uno). El cuarto lugar lo ocupa la Preparatoria. Sólo en el caso de la población de personas mayores de 60 años, destaca además el reconocimiento del grupo de la tercera edad.

Ante la pregunta abierta (sin opciones), sobre en qué actividad educativa le interesaría participar, se observa que:



Los talleres de crecimiento personal son la opción más nombrada, luego la Preparatoria Ceneval, biblioteca y lectura, además del cuidado del ambiente.

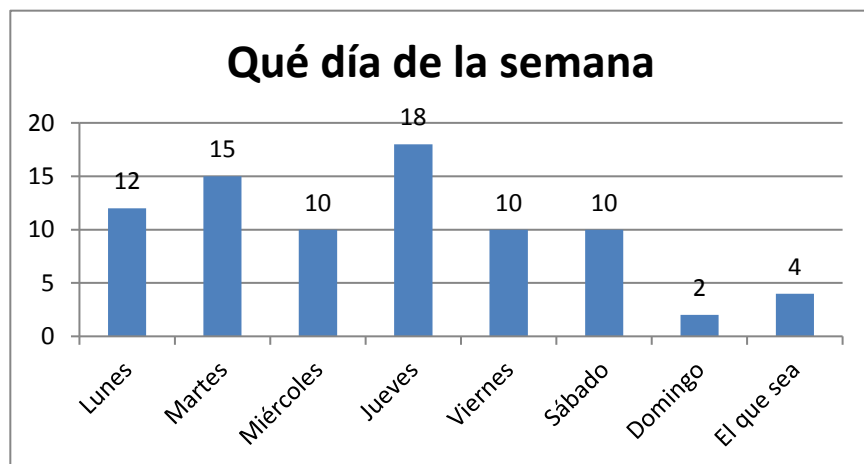
Tomando las diferencias por grupos de edad, se señala además de las mencionadas, para jóvenes, el interés en clases de yoga, en tanto que los adultos mayores se inclinan por el grupo de tercera edad. Las actividades indicadas ya son parte de la oferta educativa.

Dentro del propósito de la encuesta, se quiere identificar el horario de mayor conveniencia para la realización de actividades. Se cuestionó en qué horario podría participar, dando opciones:



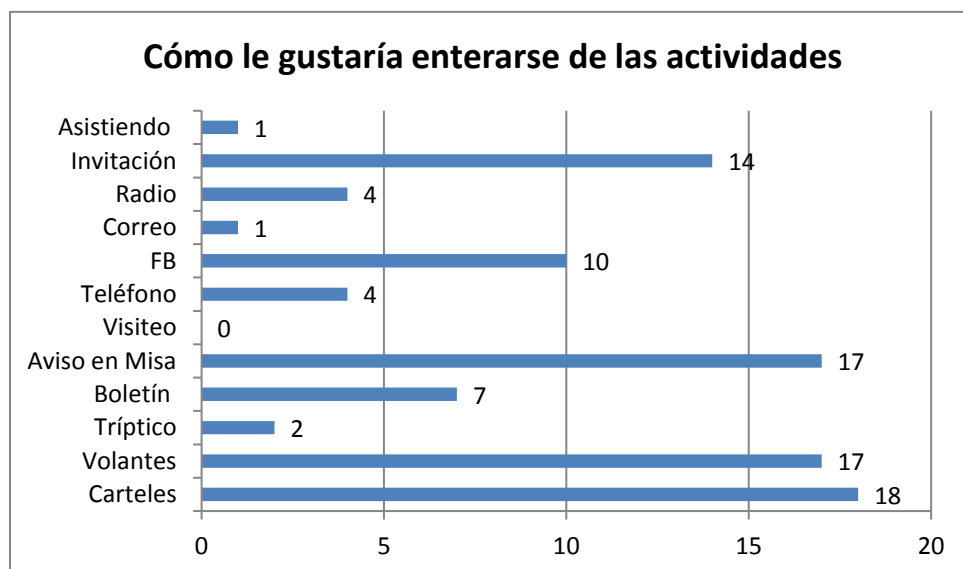
Se observa que la inclinación es hacia el turno vespertino (52%), en tanto que poco más de una cuarta parte (26%) prefiere participar en la mañana. Esta respuesta es consistente para cada grupo de edad.

Actualmente, la mayor parte de las actividades se desarrollan en la tarde, de las 16 a las 20 horas. Sólo el grupo de la tercera edad se desarrolla en horario matutino.



Encontramos que el jueves es el día prefiere la comunidad para participar en las actividades. Después señalaron que el día martes.

Para saber cuáles son las modalidades de convocatoria que resultan convenientes, se preguntó:



cómo le gustaría enterarse de las actividades.

Destacan los carteles como medio de convocatoria, igual que los volantes y el aviso en misa. También la invitación personal es preferida. Para jóvenes se menciona el uso del Facebook.

De parte de CEO, se utilizan y priorizan estos medios señalados por la comunidad.

La última pregunta de este instrumento fue abierta, en relación a sugerencias o propuestas que harían al centro. La respuesta más nombrada fue:

- Tener más promoción o propaganda (volantear, lonas, vocear por las calles, radio, Facebook, etc...)
- Dar más información, darse a conocer más, mostrar el trabajo afuera. (15 personas lo mencionan)

Además, sugieren algunas actividades que no se llevan a cabo actualmente, tales como:

- Actividades para adolescentes y jóvenes (preventivas), Yoga, Ludoteca en la mañana.

Con estas sugerencias se denota la necesidad de mayor promoción y difusión sistemática, que realmente incida en dar a conocer el quehacer del centro educativo. También se ve la necesidad del trabajo con la población adolescente juvenil.

Análisis de la encuesta a población en general de la Comunidad:

A través de los resultados de la encuesta, se puede ver que el reconocimiento que se tiene de la institución es usando el nombre de Biblioteca SC, se verifica que la identidad del Centro Educativo como tal, no está posicionada en la colonia Santa Cecilia, a pesar de los 40 años de funcionamiento como proyecto de intervención socioeducativa, pareciera que es una organización relativamente nueva con escasos cinco años de reciente operación (desde la reconfiguración en 2011 a la fecha).

Además, se constata que la renovación de la fachada puede ser un aspecto relevante, ya que el nombre de la Biblioteca está escrito a la entrada, entonces no da cabida a mostrar la oferta educativa actualizada que ahora CEO propone.

También se observa que sólo el 20% de los encuestados ha participado en alguna actividad dentro del Centro. De las 10 respuestas positivas se encuentra que 3 de ellas son relativas a la educación de adultos (INEA), otra al DIF (tercera edad), y una más hizo mención de las asambleas con las religiosas. Es decir que, la mitad de quienes han participado, han estado en espacios que no son propiamente organizados por CEO como tal, o bien, su participación fue hace más de 20 años. Es decir que, sólo el 10% ha participado en actividades organizadas por CEO en los últimos 10 años.

Físicamente se puede comprobar que tanto la biblioteca como la ludoteca son espacios visibles y reconocidos por la comunidad, ambos con una amplia trayectoria de tener sus puertas abiertas al público (alrededor de cuatro décadas). Para ambos espacios, se cuenta con un letrero visible desde la calle que permite advertir su presencia.

En el caso del curso de verano, se confirma que es uno de los espacios educativos más atractivos para la comunidad, con apenas cinco años de realización ya se ha colocado en el reconocimiento de la zona, de la oferta educativa actual, el curso de verano, es quizá el espacio con mayor capacidad de convocatoria.

Otras actividades que son reconocidas son los grupos y talleres formativos, con énfasis en el crecimiento personal, estos coinciden con la atención a adolescentes y jóvenes que es de las sugerencias mencionadas. Además, es una de las formas que se han impulsado con mayor fuerza desde el 2012, especialmente desde el programa de salud psicosocial, de manera permanente. Actualmente, no se tiene activo un espacio formativo para población adolescente juvenil, puesto que se está elaborando un diagnóstico participativo para la intervención.

Se señala necesario contar con una mayor visibilidad de la organización en la colonia, así como clarificar la identidad con la Iglesia, pues hay confusión en relación con ésta. En la encuesta, el mismo porcentaje de personas que asocian CEO como AC, creen que CEO es parte de la Iglesia. Esta confusión puede deberse a la cercanía física que se tiene con el templo, ya que las instalaciones del centro están ubicadas justo enfrente de uno de los accesos principales a la parroquia. Pero sobre todo, porque durante varios años se trabajó en estrecha colaboración con los sacerdotes apoyando la pastoral parroquial, especialmente durante el tiempo que la comunidad religiosa colaboraba activamente en el lugar, aunque desde hace tiempo ya no es así. Por lo que otro factor importante a tomar en cuenta en relación a la identidad, es que CEO pertenece a una congregación religiosa, y en la actualidad, la dirección está a cargo de una Religiosa de dicha congregación. De esta manera, se suman las razones por las cuales las personas de la localidad tienden a confundir la autonomía del centro educativo como una asociación civil independiente de la Iglesia Católica.

Por otro lado, se reconoce que, después de los carteles y la invitación personal, uno de los medios de convocación para que la gente se entere de las actividades es a través del aviso en misa. En la etapa reciente (2011 a la fecha), CEO ha hecho uso recurrente de este recurso para dar a conocer sus actividades. Posiblemente ha propiciado la falta de claridad en la identidad. Además de esto, el uso libre del atrio para algunas actividades, especialmente infantiles, también puede contribuir a la confusión de la comunidad en relación a la identidad del centro.

Acerca de los días y horarios más convenientes para realizar las actividades se encuentra que los martes y jueves son de la preferencia de la gente. Se confirma que el horario vespertino es cuando podría asistir mayor número de personas (52%), sin importar de qué edad sean.

2.6.5 Entrevista para miembros del equipo CEO y colaboradores.

A) Fecha: Se realizaron 8 entrevistas (ver anexo 4) del 11 de febrero al 10 de marzo del 2016, en CEO.

B) Procedimiento: La prueba piloto se aplicó a una colaboradora que en ese momento no contaba con grupo. Se hicieron adecuaciones para facilitar la comprensión de términos, además de algunos ajustes como el orden de las preguntas.

Cada una de las entrevistas tuvo una duración de entre 30 y 45 minutos, se agradecía de antemano la disposición para tener el encuentro de diálogo. Se llevaron a cabo en un clima de confianza, a inicio de cada una se explicaba a grandes rasgos el objetivo de la entrevista, enmarcándola en el proceso de desarrollo del diagnóstico en cuestión.

Tanto colaboradores como miembros del equipo CEO acogieron bien la propuesta de realizar las entrevistas, en general se lograron realizar según lo previsto en el plan de aplicación, a excepción de la E 5, que por motivos de salud del entrevistado se pasó una semana después.

Es de notar que para la entrevistadora, cada espacio fue una oportunidad de contacto cercano y de escucha con los miembros del equipo con quienes se tiene mayor relación, pero también fue una posibilidad nueva de encuentro con colaboradores, que no se había dado anteriormente, ya que el seguimiento educativo lo llevan a cabo las respectivas coordinadoras de ambos programas.

C) Propósito: reconocer la coherencia entre la organización y operación del proyecto educativo institucional con los objetivos y metas planteados, integrando la relación con la comunidad.

D) Muestra: De las 8 entrevistas, 5 fueron aplicadas a los miembros del equipo CEO, y 3 más a colaboradores con algún grupo a su cargo, que participaran en CEO desde el año pasado. Los colaboradores fueron dos psicólogos, un hombre (C1) y una mujer (C2), ambos del programa de salud psicosocial; y un interventor educativo del programa sociocultural (C3). Para los miembros del equipo se conserva el mismo orden en la presentación del cuestionario y la entrevista, la persona 1 coincide en ambos casos, la 2 también, etc.).

La aplicación fue distribuida de la siguiente manera:

	Miembros del Equipo		Colaboradores
E 1	Jueves 11 de febrero: 12 hrs	C 1	Jueves 11 de febrero: 4:30 pm
E 2	Miércoles 17 de febrero: 4:00 pm	C 2	Lunes 22 de febrero : 7:20 pm
E 3	Miércoles 24 de febrero: 4:30 pm	C 3	Miércoles 2 de marzo: 7:15 pm
E 4	Jueves 25 de febrero: 4:30 pm		
E 5	Jueves 10 de marzo: 4:45 pm		

Tabla 2.6: Aplicación de entrevistas

E) Instrumento: la guía de preguntas utilizada para las entrevistas a miembros del equipo y colaboradores se encuentra en el anexo 4.

F) Sistematización de los datos aportados en las entrevistas: Se realizó a través de matrices de análisis y después se analizaron por frecuencias.

Se presentan las tablas del equipo y de los colaboradores por separado, sin embargo, en los resultados de cada pregunta están integrados ambos grupos, ya que no se encontraron diferencias significativas entre las respuestas del equipo base y de los colaboradores, por tanto, se toman en conjunto para que los datos tengan más fuerza y evitar dispersión. Sólo se distingue entre ellos el nivel de profundidad y de seguridad, que es mayor en los miembros del equipo, pero que en ambos casos apuntan hacia la misma línea. La única discrepancia clara fue de un colaborador en relación al trabajo colaborativo.

Las tablas de análisis y los datos de frecuencias por grupo en cada inciso, pueden ser consultadas en el anexo 12, allí se presentan las tablas síntesis con los resultados de cada pregunta.

1. ¿Cuáles son los objetivos generales que CEO tiene?
 - De ellos, ¿cómo se va dando su cumplimiento: qué favorece o limita el que se alcancen?

G) Resultados sobre el reconocimiento y cumplimiento de los objetivos institucionales:

Frecuencia	Referencias a los objetivos	Contenido
5 de 8	Beneficio para la comunidad	Procesos participativos, bien común
4 de 8	Procesos comunitarios	Para el tejido social, incidir en lo colectivo
4 de 8	Temáticas eje institucionales	Justicia, paz, cuidado del ambiente, género
2 de 8	Procesos personales y familiares	Desarrollo humano, incidir en la familia
2 de 8	Metodología de Educación Popular	
2 de 8	Misión y visión institucionales	

Tabla 2.7: Tabla de frecuencia sobre las referencias a los objetivos institucionales

Sobre el reconocimiento y aplicación de los objetivos institucionales, se identifica mayormente que se trabaja contemplando el beneficio para la comunidad, para favorecer y mejorar su entorno de vida, manejando los conflictos, promoviendo los valores de la comunidad, a través de procesos participativos, buscando el bien común. Esta claridad está seguida en relación al número de frecuencias, por los procesos comunitarios, en los que se busca que la población sea la protagonista de la transformación, trabajando el desarrollo humano y grupal orientado a la comunidad, para llegar a la colectividad, y el tejido social. También se resalta la temática del eje de Justicia, Paz y Cuidado Ambiental que atraviesa la propuesta educativa.

G) Resultados sobre lo que favorece en el cumplimiento de objetivos:

Frecuencia	Aspectos que favorecen el cumplimiento de objetivos	Contenido
4 de 8	Vínculos con la comunidad	Trabajar por ella, diálogo para proceso comunitario
3 de 8	Proceso de equipo	Esfuerzo, trabajo colaborativo, formación
2 de 8	Actividades comunitarias	
	Otras respuestas varias (5)	

Tabla 2.8: Tabla de frecuencia sobre los aspectos que favorecen el cumplimiento de objetivos

Lo que favorece para el cumplimiento de objetivos: es la relación con la comunidad, es decir, estar con la gente, trabajar a favor de ella, los vínculos de diálogo y el acompañamiento hacia las personas como parte del proceso comunitario. Además, el proceso del equipo, a través del esfuerzo, el trabajo colaborativo, y la formación. También se menciona ser espacio de escucha, para los procesos personales y familiares que se han logrado con resultados y aprendizajes de vida.

G) Resultados sobre lo que limita que se alcancen los objetivos:

Frecuencia	Aspectos que limitan el cumplimiento de los objetivos	Contenido
5 de 8	Debilidad en los vínculos con la comunidad	Falta de comunicación, de relación, y desconocimiento
2 de 8	Dificultad en la convocatoria	Falta promocionar, asisten los mismos
2 de 8	Falta de respuesta y de interés de la gente	
1 de 8	Dificultad en los procesos comunitarios	Algo falta para sostener lo grupal
1 de 8	Cambios de los miembros del equipo	

Tabla 2.9: Tabla de frecuencia de los aspectos que limitan el cumplimiento de los objetivos.

Lo que limita el cumplimiento de objetivos: es el desconocimiento que se tiene de la comunidad, no se cuenta con diagnósticos actualizados, no hay una comunicación clara con la gente, no se logra llegar a más personas, y asiste un mismo círculo. Esto tiene conexión directa con la dificultad en la convocatoria, falta promocionar más lo que se hace. Hay poca respuesta y asistencia de la gente.

2. ¿Cuáles piensas que son las prioridades del CEO en relación a su organización y funcionamiento para desarrollar el proyecto educativo?

- ¿Qué crees que ha ayudado, cuáles son los aspectos que lo favorecen?
- ¿Qué dificultades reconoces?

G) Resultados de las prioridades en relación a la organización y funcionamiento:

Frecuencia	Prioridades de organización y funcionamiento	Contenido
3 de 8	Proceso equipo: formación y capacitación	
3 de 8	Vínculos con la comunidad	Darse a conocer
3 de 8	Ejes transversales	JPIC
1 de 8	Proceso comunitario	Empoderamiento, concientización
1 de 8	Metodología de Educación Popular	
1 de 8	Articulación con otros	

Tabla 2.10: Tabla de frecuencia sobre las prioridades de organización y funcionamiento del centro

En cuanto a la organización y funcionamiento del centro, las prioridades detectadas para el desarrollo del proyecto educativo son, en igual medida (frecuencia): el proceso del equipo, en concreto en relación a la formación de sus miembros; difusión y promoción de actividades para darnos a conocer a la comunidad, y trabajar los ejes transversales de Justicia, Paz y Cuidado del Ambiente (JPIC).

G) Resultados sobre aspectos que ayudan o favorecen la organización y funcionamiento

Frecuencia	Aspectos que favorecen la organización y el funcionamiento	Contenido
6 de 8	El proceso del equipo CEO	4 – diálogo y comunicación 2 – disposición y trabajo conjunto
1 de 8	Aplicación de la metodología de Educación Popular	
1 de 8	Vínculos con la colonia	
1 de 8	Articulación con otros	Alianzas, pertenencia a redes
1 de 8	Formación de multiplicadores	

Tabla 2.11: Tabla de frecuencia de los aspectos que favorecen la organización y funcionamiento

Lo que favorece la organización y funcionamiento: el proceso de equipo, principalmente el diálogo, la escucha y la comunicación al interior, a través de las reuniones; así también, la disposición y el trabajo conjunto.

G) Resultados sobre las dificultades en la organización y funcionamiento del centro

Frecuencia	Dificultades en organización y funcionamiento	Contenido
3 de 8	Comunicación al interior del equipo	A nivel institucional: no explícita o asertiva(distinto que el nivel de relacional interpersonal)
2 de 8	Vínculos con la comunidad	Hace falta más presencia en calle
1 de 8	Movimiento al interior del equipo	Cambios
1 de 8	Apropiación Metodología de Educación Popular	No está suficientemente apropiada
... 1 de 8	Perfiles de los miembros del equipo	

Tabla 2.12: Tabla de frecuencia sobre las dificultades en la organización y funcionamiento

Las dificultades en cuanto a la organización y funcionamiento del centro se encuentran en el proceso de equipo, en relación a la comunicación, ya que falta explicitar criterios o directrices que den línea y seguimiento al trabajo, además que se presentan malentendidos o comunicación no asertiva. Se menciona también el movimiento y los cambios al interior del equipo. Por otro lado, la distribución del tiempo al interior y exterior del centro no es equilibrada, ya que se hace necesaria más presencia en calle. Por último, se reporta la insuficiente apropiación de la metodología de Educación Popular.

3. Cuál es tu experiencia al formar parte del equipo:

- ¿Consideras que existe trabajo colaborativo?,
- ¿La distribución de funciones y tareas contribuye al logro de las metas?,
- ¿Qué obstáculos existen?

G) Resultados sobre la experiencia de trabajo colaborativo:

Frecuencia	Opinión del trabajo colaborativo	Contenido
7 de 8	Se afirma que existe trabajo colaborativo	
5 de 5 del equipo	Lo afirman con diferentes matices, se reconoce en proceso	Organización, articulación al interior, diálogo, participación. La colaboración entre programas.
2 de 3 colaboradores	Tienen una valoración positiva del mismo	Ser modelo para la comunidad.
1 de 8	Apreciación negativa	Trabajo aislado e independiente. Cada quien cumple lo suyo.

Tabla 2.13: Tabla de frecuencia sobre la opinión del trabajo colaborativo

Se afirma, por excepción de un colaborador que existe trabajo colaborativo: a través de la organización, la articulación al interior del equipo, el diálogo, la colaboración entre programas.

G) Resultados sobre la distribución de funciones y tareas

Se afirma que la distribución de funciones y tareas se da positivamente, puesto que cada uno contribuye poniendo de su parte para el cumplimiento de objetivos, se da a través de las reuniones de organización. Sin embargo, se reconoce que se necesita mayor diálogo, y toma de acuerdos, para aclarar más las tareas, ubicando a quién le corresponde hacerlas. También se menciona que hace falta mayor entrega personal en el trabajo.

G) Resultados sobre los obstáculos para el trabajo en equipo:

Frecuencia	Obstáculos para el trabajo colaborativo	Contenido
3 de 8	Disponibilidad de tiempo	Por cuestiones personales u otros compromisos no permiten estar siempre presentes
2 de 8	Comunicación institucional interna	Se ve necesario mayor diálogo, expresar lo que pensamos. Toma de acuerdos conjunta y planeación común.
1 de 8	Falta de claridad en tareas	
1 de 8	Falta de integración (colaboradora)	Desconocimiento de la estructura organizativa del equipo

Tabla 2.14: Tabla de frecuencia sobre los obstáculos para el trabajo colaborativo

Algunos obstáculos para el trabajo colaborativo son: las cuestiones personales que no permiten estar presentes, y la disponibilidad de tiempo. La comunicación institucional interna en el equipo: hay necesidad de diálogo, expresar lo que pensamos, así como toma de acuerdos y planeación conjunta. También se menciona la falta de claridad en tareas, y el desconocimiento de la estructura organizativa del equipo por parte de una colaboradora.

4. ¿Cuáles son los puntos fuertes de la vinculación con la comunidad de Santa Cecilia?
¿Qué obstaculiza o interfiere en la relación entre la comunidad y la institución?

G) Resultados sobre los puntos fuertes de la vinculación con la comunidad.

Frecuencia	Opinión sobre los puntos fuertes de la vinculación con la comunidad	Contenido
5 de 8	Los espacios o actividades educativas	Se ofrecen espacios seguros, se trabaja bien (talleres, ludoteca, trabajo en calle)
3 de 8	Referencia histórica, reconocimiento de la biblioteca	Proceso anterior con las religiosas.
2 de 8	Apertura y relación con actores sociales	Sin embargo, no hay colaboración.
1 de 8	Vínculos con la comunidad	Hay confianza y caminar conjunto
1 de 8	Espacio físico	Las instalaciones ayudan

Tabla 2.15: Tabla de frecuencia sobre los puntos fuertes de la vinculación con la comunidad

En relación a los puntos fuertes de la vinculación con la comunidad, se señalan las actividades y espacios educativos, que ofrecen una alternativa para la atención de necesidades, tanto de niños como adultos, al interior y exterior del centro. Además, el reconocimiento que existe del proceso histórico previo que da solidez y respaldo al momento actual. Por otro lado, hay apertura y relación con actores sociales de la colonia, sin embargo, no hay colaboración sistemática con alguno de ellos.

G) Obstáculos o interferencias en la relación entre la comunidad y la institución:

Frecuencia	Obstáculos entre comunidad e institución	Contenido
5 de 8	No se han logrado establecer alianzas o vinculación con miembros de la comunidad	Diversos motivos: Conocimiento acotado de la comunidad, desacuerdos con actores sociales, sólo relación cercana
4 de 8	Debilidad en difusión y actividades extramuros	Distribución inequitativa del tiempo, es poco lo que se hace fuera del centro
3 de 8	Situaciones del contexto local	Violencia, economía, desintegración familiar

Tabla 2.16: Tabla de frecuencia sobre los obstáculos entre comunidad e institución

Algunos obstáculos o interferencias en la relación entre la comunidad y la institución son: la debilidad tanto en la promoción y difusión de actividades, como en el desarrollo de actividades extramuros, habiendo un desequilibrio en la distribución del tiempo dentro y fuera del centro. Aunado a esto, existe la necesidad de hacer alianzas con actores sociales, en parte por el conocimiento acotado que se tiene de la comunidad, y porque ha habido desacuerdo con algunos de ellos por tener diferentes intereses a los del centro.

5. *¿En tu práctica cómo se hace vida la estrategia de gestión de procesos de desarrollo?*

G) Resultados sobre la puesta en práctica de la estrategia de gestión de procesos de desarrollo comunitario

Hay reconocimiento del proceso actual y deseo que haya una apropiación de los procesos por parte de la comunidad. También se contempla lo necesario para llevar a cabo dicha estrategia, algunos elementos clave que se reconocen son el diálogo y la participación de la comunidad. De parte del equipo ampliado hay acompañamiento de procesos y seguimiento personal a los participantes. Se identifica mayor involucramiento de algunos participantes que toman parte activa en la organización de actividades. Además, se verifica que se lleva a cabo la formación de multiplicadores, puesto que quienes asisten al centro, posteriormente comparten lo aprendido a otros. Un aspecto importante es el logro del voluntariado local, en concreto cuatro jóvenes que participaban en la ludoteca cuando eran niñas y ahora prestan un servicio comprometido allí.

A pesar de que se tiene claridad en la implementación de la estrategia, sin embargo, se reconoce que falta algún elemento que integre y haga que se consoliden los procesos.

○ Preguntas complementarias:- Para colaboradores:

a) ¿Cómo reconoces y vives la relación entre comunidad e institución? (Conocimiento mutuo)

Las respuestas a esta pregunta de la entrevista a los colaboradores se integraron en el bloque de los resultados acerca de la vinculación de la comunidad. Por tanto, se suma a lo que el equipo CEO ya había contestado en su momento como parte del cuestionario. Se integra así para dar mayor consistencia a la información.

b) Sentido de pertenencia e identidad, ¿con qué aspectos de la misión institucional te identificas?

Esta pregunta no se retoma como parte de los resultados del diagnóstico en sí mismo, pues no era uno de los aspectos propios a indagar. No obstante, da la pauta para confirmar que los tres colaboradores entrevistados, en efecto se sienten parte de la organización, y se identifican con la misión institucional, por tanto sus respuestas parten de ese convencimiento.

2.6.6 Grupo focal con participantes asiduos y miembros del equipo

A) Fecha: Tuvo lugar en la sala de grupos de CEO, el martes 1º de marzo de 5 a 7pm.

B) Procedimiento: Al inicio se dio la bienvenida a las asistentes, se agradeció su participación en el evento, explicando el motivo de la reunión, en este sentido se dio la relevancia del encuentro, ya que da la oportunidad de reconocerse y estar a la escucha unas de otras, para el mejoramiento del centro.

C) Propósito: Reconocer la experiencia de los participantes, recuperando los factores que favorecen la participación activa e identificar la relación que se establece entre el centro con la comunidad.

D) Instrumento: El encuentro se organizó en cuatro momentos para abordar los diferentes temas de interés (Ver anexo 5):

1) Los factores que han ayudado a la continuidad del proceso de participación en CEO y las dificultades para la participación, es decir, qué factores limitan u obstaculizan la perseverancia.

2) Logros y estrategias de promoción y difusión, así como medios y canales de convocatoria. La opinión sobre la visibilización de la identidad, qué debilidades existen.

3) Relación, vinculación, conocimiento mutuo del equipo CEO con la comunidad.

4) A qué realidades del contexto de la comunidad se está dando respuesta desde la propuesta educativa, qué procesos se han impulsado, y cuáles realidades están siendo desatendidas.

En el cuarto momento, por cuestión de tiempo, se incluyó el tema del impulso a los gestores de procesos de desarrollo comunitario, integrándolo con la pregunta sobre las realidades atendidas.

E) Muestra: Asistieron el total de las 5 participantes que fueron invitadas que cubrían el perfil, es decir; participantes asiduos de tiempo prolongado (al menos dos años). Además hubo una sexta asistente, que estuvo como oyente, miembro de la comunidad y colaboradora, pero con menor tiempo de participación. Por parte del equipo estuvieron presentes cuatro integrantes, una de ellas fungió como moderadora, y otra como secretaria para elaborar la relatoría, las otras dos como participantes. Dos miembros estuvieron ausentes, uno por enfermedad (influenza) y otra por el nacimiento de su nieto.

Participantes:

- A - Estudiante de 15 años, con 4 años de participación: 1 en la ludoteca y 3 de voluntaria en ludoteca.
- B –Mujer de 30 años, separada, participa hace 3 años y medio, es colaboradora de los 2 programas.
- C - Madre de 3 hijas que asisten a la ludoteca, la mayor (de 10 años) desde hace 4 años y medio.
- D – Mujer en los 50 años, madre de familia, participa hace 4 años, promotora programa psicosocial (fue parte de la congregación hace más de 20 años sólo en la primera etapa formativa).
- E - Mujer de 59 años, madre de familia, hace 4 años, promotora programa psicosocial (su hijo mayor, actualmente de 36 años cuando era niño participaba en la ludoteca).
- O - Oyente. Mujer adulta voluntaria en la ludoteca desde agosto 2015.

Equipo:

- 1) Educadora ludoteca
- 2) Coordinadora programa salud psicosocial
- R –Coordinadora programa sociocultural (Relatora)
- M –Directora (Moderadora)

F) Sistematización de la información:

Para cada uno de los cuatro temas, se presenta la relatoría tal como fue transcrita en el momento en el que se lleva a cabo el grupo focal. Después, se elaboraron matrices de análisis para cada pregunta, en el caso del tercer y cuarto momento, se separa lo aportado por las participantes por un lado, y por otro por las integrantes del equipo. La relatoría y el análisis de datos se encuentran en el anexo 13. Se presentan los resultados para cada tema abordado en el grupo focal.

G) Resultados:

- Acerca de los factores que favorecen la continuidad en la participación y sobre las dificultades:

Sobre los **factores que han ayudado a la participación continua**, las participantes expresan un beneficio personal, que parte de un sentimiento de bienestar, mayor integración y desarrollo de la autoestima, se sienten seguras, reconocen un crecimiento personal y aprendizajes que las han enriquecido como mujeres, notándose una mejora en el ámbito familiar. Además, valoran los espacios educativos en los que han participado, tanto ellas como sus hijos, ya que son positivos.

Las **dificultades que reconocen para una participación sostenida** son: la distancia; cuestión económica; los tiempos y horarios que no siempre son los más convenientes; el contexto de inseguridad, especialmente para las mujeres jóvenes; las distintas necesidades personales por las que se interrumpen los procesos; el uso enajenante de la tecnología que limita otras posibilidades; una falta de interés generalizada, expresada apatía de tipo cultural.

- Resultados de la opinión acerca de la promoción y difusión:

En cuanto a los aspectos positivos de cómo se da a conocer el centro, las participantes señalaron el uso de diferentes medios, buscando horarios y formas favorables. Mencionan que la invitación personal es muy efectiva, pues va dirigida de manera directa, se promueve la relación y aumenta la probabilidad de asistencia. También la vinculación con otras instituciones, como las parroquias que difunden las actividades o a través de escuelas, como en el caso de las secundarias.

Acerca de las debilidades de la promoción y difusión del centro, se reconoce que la identidad no se ha explicitado con suficiente claridad, existe confusión al creer que es parte de la Iglesia y enseñan religión. Tampoco los objetivos institucionales han sido compartidos expresamente a la comunidad. Además, se evidencia la ausencia de materiales para dar a conocer la organización, por ejemplo un tríptico, así como medios de difusión que pueden ser efectivos como lo es el perifoneo.

- Resultados acerca del reconocimiento de la vinculación entre la organización y la comunidad:

En relación a la vinculación entre el centro educativo y la comunidad, se tomaron en cuenta las fortalezas y debilidades. Las participantes reconocen que un aspecto positivo es su papel de conectar a la organización con la comunidad, a través del compartir su experiencia y testimonio, ellas acercan la realidad de la comunidad al centro, a la vez que comunican lo que pasa en el centro a sus familias y vecinos, invitando a otras personas a integrarse. Sin embargo, a pesar del entusiasmo y la creatividad, la respuesta no ha sido la esperada, poca gente se involucra y participa, generando cuestionamiento tanto para las participantes como para la misma organización.

Por otro lado, se afirma que la biblioteca es reconocida por la gente de la comunidad, sin embargo, no sabe de los otros espacios que se ofrecen en el centro. Así, denota la necesidad de mayor promoción y difusión, para darse a conocer de manera integral.

Para ello, se ve necesario mayor acercamiento y diálogo con la comunidad por parte del equipo, ya que existe un desconocimiento de su parte hacia la comunidad. Resulta imperativo salir a las calles y conocer la realidad. Las participantes reconocen la planeación y esfuerzo del equipo de forma constante, a pesar de no siempre obtener los resultados previstos, ante la respuesta acotada de quienes participan.

- Resultados acerca de los procesos y las situaciones de la realidad que son o no atendidas:

En el cuarto y último momento, se abordaron las distintas situaciones del contexto que están siendo atendidas o no como organización. Esto se conjunta con la estrategia de gestión de promotores de desarrollo comunitario, en la que se tiene una visión de formación de multiplicadores. Ante ello, se ven avances y camino hecho, no sin dificultades, se ve importante partir de la realidad para poder realizar el trabajo como centro educativo.

Las distintas situaciones de la realidad que se hicieron mención fueron: desintegración familiar, machismo, 'ninis', inseguridad, violencia, pobreza, desempleo, delincuencia, rezago educativo, prostitución, narcotráfico, apatía e indiferencia. Un punto clave es escuchar con atención a las distintas personas, tomando en cuenta la realidad con toda la diversidad, aprovecharle como riqueza. Se reitera el deseo de mayor cercanía y proximidad entre ambos.

Se explicita que no es posible dar atención y cubrir la expectativa de todos, pues la realidad es muy amplia, inabarcable por completo, pero es importante reconocer que sí podemos hacer a favor de los demás, continuar promoviendo nuestro quehacer educativo. Hacia el final de la reunión, se hace expresa la intencionalidad de fondo como organización que busca la transformación de la realidad, a través de acompañar los procesos en los que las personas sean las protagonistas y agentes de cambio.

2.6.7 Técnica para niños participantes: 'La Satisfacción'

A) Fecha: El día 24 de febrero se realizó la aplicación de la técnica participativa.

B) Procedimiento: Para la aplicación se vieron involucrados los responsables de los espacios de trabajo con niños: una educadora del equipo (ludotecaria) y el colaborador que coordina el proyecto de animación de lectura.

Consistió en pedir a los niños que identificaran cómo se sienten al participar en CEO (ludoteca), repartiendo una pequeña calcomanía circular, cada uno pasó al frente a colocarla en una cartulina que tenía dibujados 5 círculos concéntricos a manera de diana, donde en el centro se encontraban dos figuras, una de niña y otra de niño, con caritas sonrientes.

La indicación fue que según su grado de satisfacción pudieran colocar su calcomanía tan cerca o alejado del centro, así, quienes se sentían más felices la pusieran en el círculo central. Se hizo referencia a que era una opción personal sin dejarse influenciar por lo que los compañeros eligieran. Después se les preguntó el por qué se sienten así, y cada uno lo anotó en una tira de papel que tenía la pregunta escrita.

Esta actividad está documentada con fotografías, de la cartulina final con las calcomanías de distinto color según cada uno de los espacios. (Ver anexo 16)

C) Propósito: Recoger la opinión y el grado de satisfacción de los niños participantes en los espacios infantiles que actualmente se tienen organizados.

D) Instrumento: La pregunta fue: ¿Cómo me siento al participar en CEO y por qué?

E) Muestra: El total de los niños que participaron fueron 17, se tenían contemplados 30 de ellos, pero por los cambios de temperatura, se dieron varios casos de enfermedades de las vías respiratorias (gripe, tos, infección en la garganta) por lo que no se tuvo la asistencia habitual que supera la cantidad recogida. Uno de los grupos fue la Ludoteca al interior de CEO con niños de 6 años en adelante, otra es en la calle Velino M. Presa en Santa Cecilia, en donde se tiene el proyecto de animación de lectura llamado “Tardes de cuento”. Además, se tenía prevista la aplicación en la ludoteca de calle en San Miguel de Huentitán, pero por salirse del contexto propiamente urbano popular de Santa Cecilia no se contabilizó.

F) Sistematización de los datos:

El total de las calcomanías fueron colocadas dentro de los 3 primeros círculos de esta forma:

Espacio de participación	1er círculo	2º círculo	3er círculo	Totales
1º) Tardes de cuento (rojo)	6	1	1	8
2º) Ludoteca en CEO (azul)	3	6	0	9
	9	7	1	17
Porcentajes	53%	41%	6%	100%

Tabla 2.17: Resultados de la técnica para niños participantes de los espacios educativos

Poco más de la mitad se encuentra en el primer espacio (53%), y el resto en el segundo espacio (41%), excepto por un niño que se coloca en el tercero (6%). Los participantes de las tardes de cuento tienen la mayor cantidad de puntos en el espacio central (6 de 8 niños), sólo uno en el segundo y el que puntúa en el tercero. La ludoteca CEO reparte sus puntos entre el primero (3 de 9 niños) y la mayor parte en el segundo lugar (6 de 9 niños).

Las tablas con todas las respuestas de los niños y sus frecuencias se ubican en el anexo 14.

G) Resultados acerca de la razón de la satisfacción de los niños:

La respuesta más repetida fue el juego (11 menciones en total); seguida del aprendizaje que se da en el espacio, a la par que la convivencia y la relación con los amigos. (6 menciones de cada uno). Otras respuestas fueron acerca de las actividades gustadas, como la lectura y manualidades.

La apreciación que tienen los niños de su participación en el centro, coincide con el nombre de la ludoteca, la que es conocida como 'Aprender Jugando', por lo que se tiene la apuesta clara que por medio del juego se pueden lograr diversos aprendizajes para la población infantil, no sólo a nivel del desarrollo propio de su etapa, sino desde una educación para la paz y la convivencia e incluso la formación para un compromiso participativo.

2.6.8 Encuesta para participantes actuales de las actividades

A) Fecha: La aplicación de este instrumento (ver anexo 5), se desarrolló desde el lunes 22 de febrero hasta el viernes 11 de marzo, a pesar de que se tenía previsto realizarla en una semana, pero por cambios en la programación de actividades, así como situación de enfermedad de algunos participantes se fue prolongando.

B) Procedimiento: Se contó con el apoyo de varios miembros del equipo y colaboradores quienes hicieron llegar la encuesta a los participantes de los diferentes espacios, ya que se dan de manera cotidiana en distintos lugares y horarios. En general todas las participantes accedieron con buena disposición para responder la encuesta, además que la responden rápidamente en un par de minutos, agiliza que se contestada por ellas mismos, de tal manera que de forma simultánea los miembros de un grupo la pueden resolver. Sólo en el caso de la tercera edad, algunas mujeres solicitaron ayuda para responderla, ya que se les hacía complicado leer y preferían ser ayudadas, tomando en cuenta que su grado de escolaridad es bajo (algunas no concluyeron la Educación Básica) y las tareas de lectoescritura les resultan algo complejas. Este instrumento logró involucrar a buena parte de la comunidad educativa, movilizandó tanto al equipo ampliado, junto con colaboradores, voluntarios, así como participantes, quienes entraron en la dinámica de diagnóstico, en general, generó interés en contribuir y apoyar este esfuerzo colectivo.

C) Propósito: Reconocer la opinión y percepción de los participantes acerca del centro, en concreto de las actividades educativo-formativas que ofrece, y recoger sugerencias.

D) Muestra: En total se recuperaron 6 encuestas de jóvenes, 25 de adultos, y 5 de adultos mayores. Todas ellas son mujeres, por un lado, puesto que son la población mayoritaria, pero sobre todo, porque del 7 al 11 de marzo se llevaron a cabo las actividades de la Jornada de la Mujer, (alrededor del 8 de marzo, día internacional de la mujer).

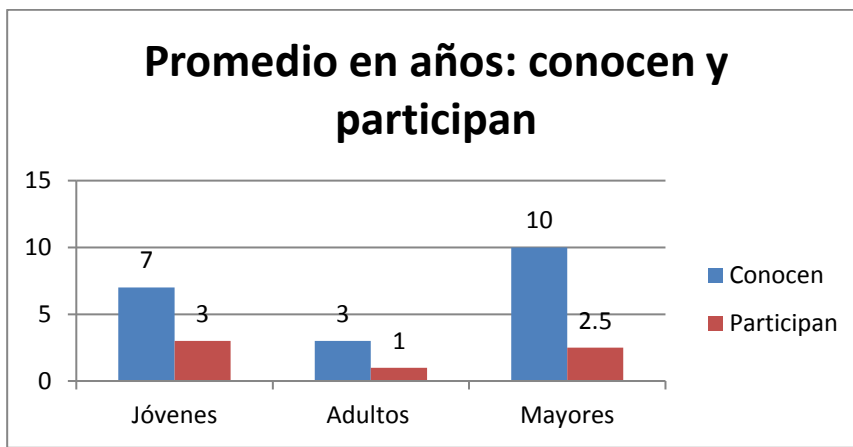
Las encuestas se recogieron de los distintos espacios educativos ofrecidos actualmente, entre ellos: la ludoteca, en la que respondieron participantes de 11 años, voluntarias, madres y abuelas. El taller de Cuenta cuentos en el que contestaron 5 adultos incluidos hombres y mujeres. También del grupo 'Tejiendo vida' que se lleva a cabo en casa de una de las participantes, respondiendo 5 mujeres. Además de otras personas que en esa semana se acercaron al centro para algún otro taller como el de herbolaria organizado por el programa de Salud psicosocial. Finalmente, la mayoría de las adultas mayores que contestaron participan en el grupo de tejido creativo por la mañana.

E) Instrumento: El ejemplar original de la encuesta aplicada se presenta en el anexo 5.

F) Sistematización de datos: El procesamiento completo de datos se encuentra en documento de Excel. Sin embargo, la información se ha sistematizado por medio de gráficas que muestran los resultados de los diferentes incisos que se preguntaron. (Ver anexo 15)

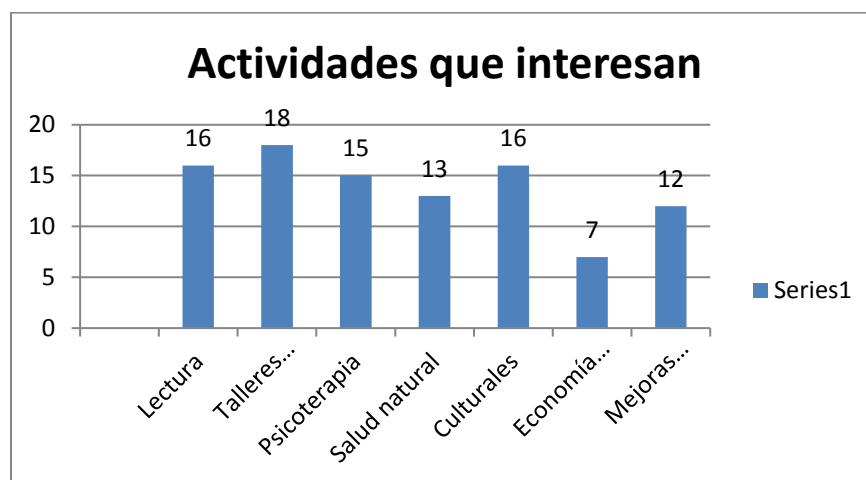
G) Resultados de la encuesta a participantes:

Las primeras preguntas de la encuesta tienen relación con el tiempo de conocimiento de CEO y el de su participación en el centro. Ante eso, encontramos que los participantes actuales conocen CEO en promedio desde hace 7 años. El tiempo promedio de participación general es de 2 años. Los adolescentes y jóvenes promedian 3 años, especialmente, quienes iniciaron a participar como niños en la ludoteca; los adultos 8 meses, y los adultos mayores promedian 2 años y medio, pues algunas han permanecido durante una temporada en el grupo de tercera edad. Se presentan algunas gráficas con los resultados obtenidos:

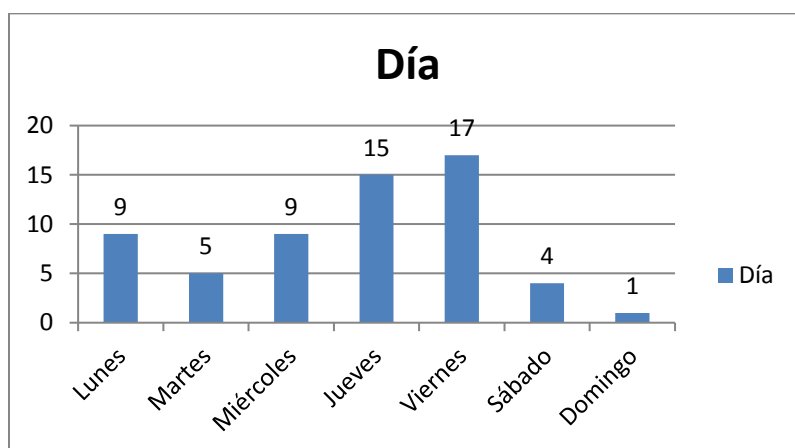


También se preguntó acerca de las actividades que les interesan con formato de opción múltiple, es decir, con 7 posibilidades establecidas de las actividades que ya se realizan el centro o se tiene el interés de desarrollar: las más destacadas fueron:

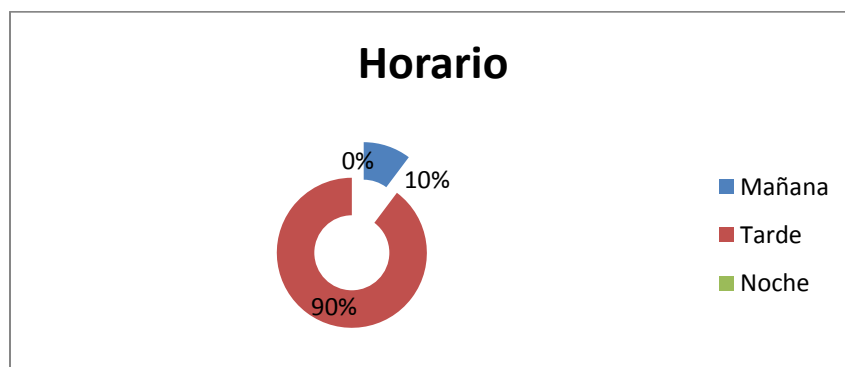
Grupos y talleres formativos (18), Actividades culturales (16), Lectura (16) y Psicoterapia (15).



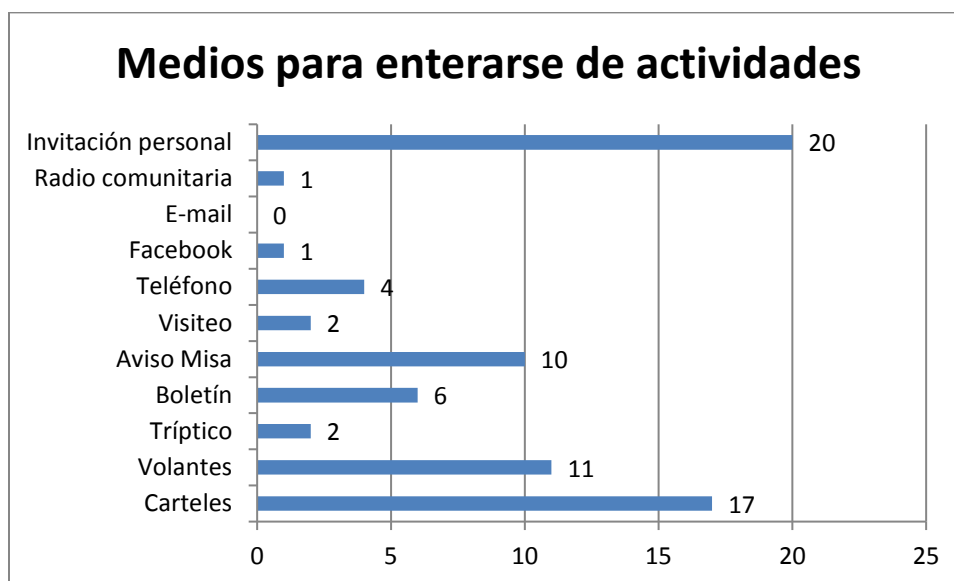
Además para los adultos, también resalta la opción de las mejoras a la comunidad.



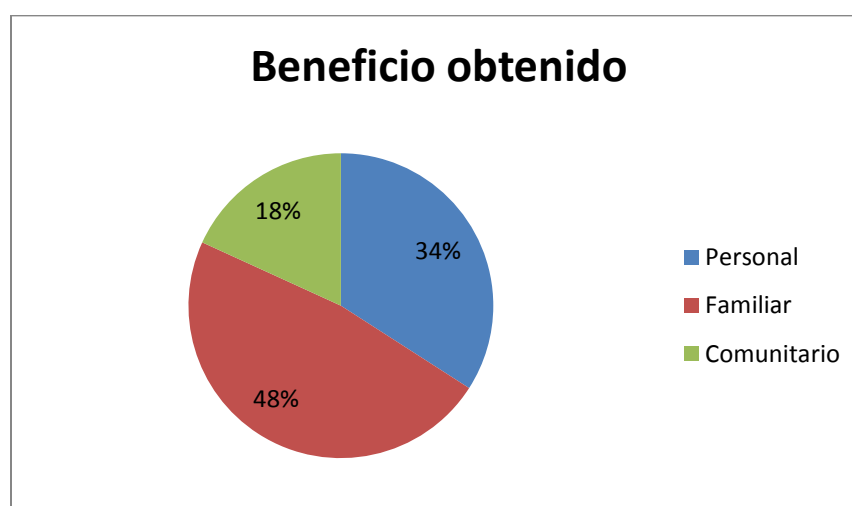
Se destaca que el viernes y el jueves son los días que prefieren participar. El 90% indica que en horario vespertino, tal como fue el momento en el que se aplicó el instrumento. No obstante, esta respuesta no es válida, por el sesgo propio de la aplicación.



Acerca de los medios para enterarse de las actividades, destaca la invitación personal (20), los carteles (17), los volantes (11) y el aviso en misa (10), sin distinción del grupo de edad.



Estos medios que fueron señalados por los participantes son usados ya por el centro.



Se cuestionó acerca del beneficio que obtienen al participar en CEO, sus respuestas resultaron así:

A nivel Familiar- 48%, A nivel Personal- 34%, A nivel Comunitario- 18%.

Esto corresponde al énfasis que se ha dado en los talleres y actividades de crecimiento humano o desarrollo personal, llegando a impactar poco la dimensión comunitaria.

En la parte del instrumento en la que se encuentra 18 incisos con escala likert, que recogen la opinión sobre su participación se observa que:

Los ítems con más alta puntuación total fueron en orden descendente las siguientes:

- 1) Me siento tomada/o en cuenta
- 2) Me han atendido con interés
- 3) Aprendo cosas útiles y prácticas
- 4) Las actividades me resultan atractivas e interesantes
- 5) Me ha ayudado a crecer a nivel personal.

Por su parte los ítems con mayor puntuación en la primera columna, es decir, que la valoración es 'poco' fueron estos:

- 1) Conozco a los miembros del equipo
- 2) Comparto lo que aprendo en CEO
- 3) Invito a otras personas a que asistan.

Algunos comentarios positivos del centro que fueron expresados:

- + Me gusta mucho sus actividades y el apoyo en la iniciativa de mejorar la comunidad.
- + Son de gran utilidad esta serie de talleres, ya que hay muy pocos así y muy accesibles.

Algunas sugerencias que se mencionan:

- Que haya nuevos talleres como: cocina, ciencia y educación física (adolescente).
- Atención a todas las edades (joven voluntaria).
- Hacer más difusión a CEO y sus actividades (mujer adulta)
- Más convivencias y manualidades para niños pequeños (mamá ludoteca)
- Continuar con el espacio, me alivia mucho (tercera edad y tejido).

2.6.9 Análisis de documentos

Se realiza una lista de cotejo analizando tres documentos que datan del 2011 e inicios del 2012, desde los cuales se construye el proyecto educativo que actualmente opera en la organización. Estos son: 'Elementos para construir el proyecto CEO' (2011); 'Resultados de la planeación estratégica' e 'Informe del Proceso del CEO' (ambos 2012). La lista de cotejo se hace con base en los elementos presentes del objeto diagnóstico: objetivos y metas del proyecto educativo institucional; organización y operación del centro; así como la vinculación con la comunidad destinataria.

Elementos del diagnóstico Documentos	Objetivos y metas del proyecto educativo	Organización y operación del centro	Vinculación con la comunidad destinataria
'Elementos para construir el proyecto CEO'	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de reorientación del proyecto - Principios metodológicos que animan la propuesta: Concertación, Reciprocidad, Empatía, Autogestión, Recuperación, Sustentabilidad y Equidad (CREARSE) 	<ul style="list-style-type: none"> - La propuesta operativa (estructura organizativa: descripción de puestos y funciones). - Matriz de contenidos por proyecto de los 3 programas: <ul style="list-style-type: none"> . Desarrollo de la cultura para la convivencia pacífica y el desarrollo; . Salud integral; .Economía solidaria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento del contexto comunitario: Mapa del área de influencia (zona Oblatos); Características de la población; Problemas estratégicos, organización social.
'Resultados de la planeación estratégica'	<ul style="list-style-type: none"> - Misión y Visión -Enfoque metodológico educativo - Valores que sustentan la actuación y se busca promover. <p>*Coherencia educativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejercicio FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) - Orientaciones Estratégicas del CEO: <p>*Promoción de la identidad y difusión *Articulación entre programas * Procuración de fondos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterización del contexto global <p>*Diálogo contante con la realidad * Gestores de procesos de desarrollo * Vinculación con otros</p>
'Informe del proceso del CEO'	<ul style="list-style-type: none"> - Reorientar el andar (modificaciones hechas al proyecto educativo) 	<ul style="list-style-type: none"> - Principales tareas en desarrollo y a implementarse (proyectos) 	

Tabla 2.18: Tabla con el análisis de documentos

Se observa que en los tres documentos elegidos se encuentran presentes los elementos del objeto diagnóstico. Se destaca que en el informe del proceso del CEO, no se hace referencia a la vinculación con la comunidad. Los objetivos y metas del proyecto educativo se explicitan especialmente en la misión y visión institucional. Se mencionan aspectos de la organización y operación del centro, aunque ningún documento ofrezca pautas operativas para su desarrollo.

2.7 Análisis de resultados

En este análisis, el ordenamiento de los resultados se realiza según los ejes estructurantes de la tabla metodológica del diagnóstico, es decir, según los elementos de aquello que se requiere saber. Dichos elementos se enuncian a continuación:

1. El conocimiento que tiene la comunidad del Centro
2. Aspectos positivos y de mejora de promoción y difusión de las actividades
3. Modalidades y espacios más convenientes de difusión
4. Modalidades y horarios más convenientes de las actividades
5. Necesidades e intereses de la población que puedan ser atendidas
6. Situaciones de la realidad que están o no siendo atendidas
7. La opinión de los participantes en relación a la oferta educativa del Centro
8. Los factores que han favorecido la participación activa por más de un año
9. Vinculación entre organización y comunidad. Reconocimiento mutuo
10. Implementación de la estrategia de gestión de procesos de desarrollo comunitario
11. Presencia de los elementos del objeto diagnóstico en los documentos orientadores.
12. Reconocimiento y aplicación de los objetivos institucionales
13. Opinión, aciertos y dificultades de la organización y operación del proyecto educativo
14. Organización del trabajo en equipo, características y obstáculos

Algunos de ellos se agrupan por afinidad para mayor facilidad y claridad en el análisis.

2.7.1 El conocimiento que tiene la comunidad del Centro. (Ubicar la presencia que se tiene como centro educativo)

En los resultados que se obtuvieron a través de la ENCUESTA a la COMUNIDAD se reconoce:

El 30% de los encuestados ha escuchado hablar de CEO. En tanto que el 86% afirman que reconocen la Biblioteca SC. Esto deja ver que el centro educativo es poco conocido como tal ante la comunidad, aunque la biblioteca tiene mucha mayor presencia y reconocimiento. (En la aplicación de encuestas fue notorio que algunas personas no sabían que la biblioteca era parte de CEO).

El 20% de los encuestados responde que ha participado alguna vez en CEO.

Sobre la identidad del centro, el 28% de los encuestados identifican a CEO como Asociación Civil, a la vez que otro 28% cree que es parte de la Iglesia. Por lo tanto, la identidad no es suficientemente clara, presentando cierta confusión al respecto.

La encuesta muestra que los servicios educativos más reconocidos por la comunidad son la Biblioteca, la Ludoteca y el Curso de verano. Al observar los resultados, se verifica que la imagen del Centro Educativo como tal no está posicionada en la colonia Santa Cecilia, a pesar de los 40 años de funcionamiento como proyecto de intervención socioeducativa, para la población es una organización relativamente nueva con escasos 5 años de reciente operación (desde la reconfiguración en 2011 a la fecha). Por tanto, se constata que la renovación de la fachada puede ser un aspecto relevante.

Se observa que de los encuestados que han participado en alguna actividad dentro del Centro, la mitad ha estado en espacios que no son propiamente organizados por CEO como tal, o bien, su participación fue hace más de 20 años. Así, sólo el 10% ha participado en actividades organizadas por CEO en los últimos 10 años.

Físicamente se puede comprobar que tanto la biblioteca como la ludoteca son espacios visibles y reconocidos por la comunidad, ambos con una amplia trayectoria de tener sus puertas abiertas al público (cerca de cuatro décadas). Para ambos espacios, se cuenta con un letrero visible desde la calle que permite advertir su presencia. En el caso del curso de verano, se confirma que es uno de los espacios educativos más atractivos para la comunidad, con apenas cinco años de realización ya se ha colocado en el reconocimiento de la zona, de la oferta educativa actual, el curso de verano, es quizá el espacio con mayor capacidad de convocatoria.

2.7.2 Aspectos positivos y de mejora de promoción y difusión de actividades

En la ENCUESTA a la COMUNIDAD: Resulta relevante que la principal sugerencia que la comunidad hace al centro, es que haya mayor difusión, y se den a conocer las actividades que realiza. Lo enunciaban así tanto los que no lo conocían, como quienes ya, mencionando que es necesario mostrar más lo que se hace.

En el GRUPO FOCAL: se expresaron como sugerencias concretas en la línea de la promoción y difusión: contar con materiales que ayuden como un tríptico institucional, o a través del perifoneo.

Además, se señala necesario tener mayor visibilidad de la organización en la colonia, así como clarificar la identidad con la Iglesia, pues hay confusión en relación con ésta. Sin embargo, se puede decir que a pesar de los esfuerzos de promoción y difusión, no siempre hay respuesta de la comunidad, como se mencionaba en el grupo focal. Este punto que es evidente, coincide con los efectos señalados en el árbol de problemas.

2.7.3 Modalidades y espacios más convenientes de difusión.

La Encuesta a la COMUNIDAD devela que los medios más usados para enterarse de las actividades son: carteles, volantes, aviso en misa.

La Encuesta a los PARTICIPANTES señala que los medios que ellos prefieren para enterarse de las actividades son: la invitación personal, y carteles.

En el Grupo Focal, los Participantes aportaron que ayuda el uso de diferentes medios, entre ellos los carteles, el aviso en misa, y la invitación personal. Además, indican que resulta benéfico que la promoción y difusión se haga en articulación con otras instituciones, en concreto señalaron la experiencia positiva que fue a través de una secundaria. Se valora que los participantes que tienen más tiempo inviten a otros.

Por otro lado, hacen mención de que el hecho de hacer promoción en las mañanas con mamás, resulta apropiado, ya que se observa mayor movimiento de señoras en las calles en ese horario.

Por lo tanto, los medios más usados para la promoción de actividades en los tres instrumentos en que se planteó esa pregunta, coinciden en que los carteles es el mejor medio. Seguido de la invitación personal, el aviso en misa, y los volantes.

Se recomienda considerar hacer promoción y difusión con otras instituciones de la zona. Actualmente se tiene contacto con dos instituciones de educación media de la zona. En ambas se ha permitido el acceso a los salones para tener una intervención puntal con los alumnos, junto con alumnas que a la vez participan como voluntarias en CEO.

Es efectivo que los mismos participantes compartan su experiencia positiva hacia otras personas que comparten sus mismas características socioculturales, para invitar a que se sumen al proceso educativo, sin embargo, como lo refieren las propias participantes, con ello no siempre se obtiene resultados favorables. Como organización se confirma, por un lado, que es un primer peldaño de la escalera de la promoción de gestores de desarrollo, y por otro, ayuda en la difusión utilizar un lenguaje claro y sencillo para la gente desde sus mismos pares, pues como profesionistas no siempre se logra esa cercanía. (Ver grupo focal).

2.7.4 Modalidades y horarios más convenientes de las actividades

Acerca de este punto, en la encuesta a la COMUNIDAD aparece que el 52% prefiere participar por la tarde. Preferentemente los días: jueves y martes.

En la Encuesta a PARTICIPANTES, se registra que el 90% prefiere participar; por la tarde (sólo los participantes del taller de tejido de la tercera edad contestan que es mejor en turno matutino). Preferentemente los días: viernes y jueves.

2.7.5 Necesidades e intereses de la población que puedan ser atendidas

La ENCUESTA a la COMUNIDAD nos aporta que:

Son varias las actividades que interesan a la comunidad, entre las que destacan, en primer lugar los talleres de crecimiento personal; luego la Preparatoria Ceneval; y en tercer lugar, el uso de la Biblioteca y la Lectura.

Por otra parte, las principales actividades sugeridas son dos. El primero son los espacios formativos para jóvenes y adolescentes, con el fin de evitar conductas de riesgo, asociadas al consumo de sustancias y al pandillerismo. El segundo, sugieren reactivar el espacio de yoga.

En el SONDEO a PARTICIPANTES en el curso de verano, se reconoce que:

Las principales actividades que les interesan a los adultos que se desarrollaran en CEO son las artísticas y manualidades. De los cuestionarios contestados, a casi una tercera parte les gustaría que

para niños existieran esta clase de actividades, es decir, las relacionadas el arte y el trabajo manual, en particular les interesa que los niños desarrollaran el baile y la música.

Por su parte, las respuestas señalan que para los jóvenes y adultos les agradarían las actividades artísticas y manualidades, en concreto, de entre ellas el teatro y el dibujo.

Los resultados obtenidos de la ENCUESTA a PARTICIPANTES:

Al preguntarles en qué actividades que les interesan participar, dando distintas respuestas a escoger, entre ellas las más destacadas fueron: Grupos y talleres formativos, Actividades culturales, Lectura y Psicoterapia. La actividad que registró el menor puntaje de interés fue Economía solidaria.

Al retomar los datos, los grupos y talleres formativos, con énfasis en el crecimiento personal, coincide con la atención a adolescentes y jóvenes. Además, es una de las formas que se han impulsado con mayor fuerza desde el 2012, especialmente desde el programa de salud psicosocial, de manera permanente. Actualmente, no se tiene activo un espacio formativo para población adolescente juvenil, puesto que se está elaborando un diagnóstico participativo para la intervención.

El interés en las actividades culturales de la encuesta a participantes tiene relación en lo que se expresa en el sondeo realizado al final del curso de verano, sobre el interés en las actividades artísticas y manualidades, y está seguido por el uso de la biblioteca y lectura.

Sin embargo, el centro cultural del Ayuntamiento es quien ofrece talleres artísticos culturales. Una posibilidad que se reconoce es fortalecer los talleres de crecimiento humano, así como los talleres productivos y reactivar el grupo de adolescentes, no tanto así, generar algo nuevo en relación al arte y las manualidades.

En tanto que la preparatoria Ceneval forma parte del interés de la comunidad encuestada, ya que señalan que la educación y el prepararse, es un elemento clave para mejorar el nivel de vida.

La psicoterapia también es un espacio requerido por los participantes, no señalado de manera destacada por la comunidad en general. La modalidad que se ha trabajado en el centro es la psicoterapia grupal con una sesión semanal de dos horas que se sostuvo durante tres años (2012-2015), conocido con el nombre de “A corazón abierto”.

Por otro lado, la clase de yoga resulta relevante entre las sugerencias, posicionada tanto en jóvenes como adultos, con el interés de que igualmente sea una actividad para niños. Cabe decir que contaba con buena asistencia los años en que se ofreció. No se ha encontrado instructor/a para ella.

En relación a lo que menos interesa se comprueba que la economía solidaria, planteada con ese nombre, no dice mucho a la comunidad. A pesar de que se reconoce el interés y necesidad sentida de mejorar la economía familiar, al convocar a espacios donde se aborde dicha temática, no ha resultado atractivo.

2.7.6 Situaciones de la realidad que están o no siendo atendidas

- Apatía, analfabetismo e ignorancia
- Desintegración y rivalidad familiar
- Necesidades personales: sentirse escuchados. Depresión, soledad
- Realidad amplia y diversa: no se puede atender todo
- Dificultades de la realidad: Violencia e inseguridad, soledad y tristeza
- Población adolescente juvenil desatendida
- Del contexto: machismo, jóvenes 'ninis', rezago educativo, pobreza, desempleo, delincuencia, prostitución, narcotráfico, e indiferencia.

De las distintas situaciones mencionadas de la realidad, se atienden las necesidades personales, esto es el hecho de sentirse escuchado combatiendo la depresión y la soledad. También se aborda la desintegración familiar, por medio de la intervención a diferentes niveles. El machismo se aborda a través de la jornada de la mujer y del eje de equidad de género. Se pretende formular un proyecto para trabajar con adolescentes y jóvenes.

El resto de realidades no son atendidas de manera directa, habiendo algunas del contexto global que superan el ámbito de actuación, tales como la violencia, pobreza, narcotráfico, etc.

2.7.7 La opinión de los participantes en relación a la oferta educativa del Centro

En la Encuesta a PARTICIPANTES:

Los ítems con más alta puntuación total:	Los de menor puntuación fueron:
+ Me siento tomada/o en cuenta +Me han atendido con interés +Aprendo cosas útiles y prácticas +Las actividades me resultan atractivas e interesantes +Me ha ayudado a crecer a nivel personal	- Conozco a los miembros del equipo - Comparto lo que aprendo en CEO - Invito a otros a que asistan.

Tabla 2.19: Opinión de los participantes en relación a la oferta educativa del Centro

Acerca del beneficio obtenido como participantes en el CEO, refieren:

A nivel Familiar- 48%, A nivel Personal- 34%, A nivel Comunitario- 18%.

Los participantes actuales conocen CEO en promedio desde hace 7 años. El tiempo promedio de participación general es de 2 años. Los adolescentes y jóvenes promedian 3 años, ya que algunos empezaron a participar como niños en la ludoteca y ahora son voluntarios en ese espacio. En tanto que los adultos no alcanzan un año completo de participación, quedándose en 8 meses en promedio. Por su parte, los adultos mayores promedian 2 años y medio, sobre todo por su permanencia en el grupo de la tercera edad que el DIF promueve en las instalaciones de CEO.

En los resultados de la TÉCNICA para EQUIPO, COLABORADORES Y VOLUNTARIOS:

Acerca de las motivaciones y expectativas para participar en el Centro, las relaciones personales y de afecto obtuvieron la puntuación más alta: Motivaciones 33% y Expectativas 26%.

Dentro de este rubro se destacan entre las respuestas, la mención explícita que se hace del cariño recibido y compartido, la relación en concreto con los niños que asisten, a la vez que el amor y la unidad entre toda la comunidad educativa.

En el conjunto de los resultados, los dos primeros ítems con mayor puntuación, tienen que ver con el sentirse tomado en cuenta y el ser atendido con interés. Esto habla de que se propicia una relación cordial, de cercanía y amabilidad, que les gusta a los participantes. Se relaciona directamente con las motivaciones y expectativas del equipo de trabajo ampliado en quienes la relación personal y de afecto, toman relevancia, en ellos expresado más a nivel de cariño y unidad.

En la encuesta de participantes, las respuestas que después obtuvieron alta puntuación se relacionan con las actividades que se ofrecen, calificadas como atractivas e interesantes en las que se obtienen aprendizajes útiles y prácticos.

La respuesta alta acerca del crecimiento a nivel personal se corrobora con lo que se señala sobre el tipo de beneficio personal. [En el apartado siguiente se confirma que el beneficio a nivel personal es uno de los principales factores que ayudan a la participación activa.]

Las que menos puntuación tuvieron también son congruentes con el resto de los resultados, ya que se observa que hay relación con los miembros del equipo que atienden el grupo o espacio concreto, pero sin conocer ni ubicar al conjunto. Esto sucede en doble vía, también el equipo refiere sólo conocer a un número acotado de miembros de la comunidad, aunque con cercanía.

El hecho de la falta de visibilidad de la organización, se debe en parte a que los mismos participantes no comparten lo que aprenden o viven en el centro, por lo que no es difundido ampliamente desde los efectivos positivos que han obtenido.

Asimismo, no hay una invitación consistente a otras personas. Al parecer sólo los participantes de las características del grupo focal, han dado el paso importante a invitar desde su experiencia. Quizá esta falta de reconocimiento de los participantes como “puentes hacia su comunidad” es un punto importante por el que no aumente la respuesta de participación a las actividades. Como menciona alguno de los colaboradores en la entrevista, a CEO asiste el mismo círculo de personas.

2.7.8 Los factores que han favorecido la participación activa por más de un año

En el Grupo Focal al abordar este punto, de las cinco participantes se hizo mención principalmente en relación al beneficio personal obtenido. Ellas aluden a sentimiento de bienestar, seguridad, crecimiento y autoestima. Además, se refieren al aprendizaje personal, así como al beneficio familiar obtenido a través de su participación en el centro educativo. Sólo una señala el beneficio académico de sus hijas, y la valoración positiva de las actividades en las que participan.

De las dificultades para la participación continua reconocidas por la comunidad, algunas son parte del contexto amplio como la inseguridad que se vive en la zona, o la situación económica. Esta última cabe considerarla al momento de fijar las cuotas de recuperación de las distintas actividades para que sean accesibles a la comunidad. Los tiempos y horarios fueron mencionados también como una dificultad, por tanto se deben contemplar los de mayor conveniencia para la participación. En las encuestas aplicadas, la preferencia expresada es en horario vespertino.

2.7.9 Vinculación entre organización y comunidad. Reconocimiento mutuo

Se concentra la información recabada sobre este tema tomada de los resultados de los distintos instrumentos dentro de una tabla síntesis con las aportaciones de los distintos actores que pueda dar un panorama general de los datos. Entre los instrumentos que muestran están: el Cuestionario al Equipo, las Entrevistas al Equipo y Colaboradores, el Grupo Focal con el Equipo y las Participantes asiduas. En ella también se señala a la Comunidad así como lo que indican los Documentos.

Para entender mejor la tabla que se presenta a continuación, se muestra lo que se encuentra expresado al respecto en los documentos internos de la organización.

Los documentos expresan en torno al aspecto de la vinculación lo siguiente:

“Para romper el aislamiento buscaremos la vinculación del trabajo con instancias sociales o institucionales afines a las nuestras, en otras zonas o regiones del estado y promoveremos la construcción de redes para eficientar los recursos y lograr mayores impactos sociales. En esa misma línea, pugnaremos por la coordinación con actores sociales comunitarios que nos posibiliten impactar en la comunidad más allá de nuestros límites, a la vez que implementaremos constantemente actividades en espacios públicos.”

(Planeación Estratégica 2011-2012)

Acerca del diálogo constante con la realidad en el mismo documento se señala:

“Nuestro trabajo requiere que mantengamos una permanente actualización de la situación de la colonia y de las formas en que los sujetos perciben y afrontan su realidad. Este ejercicio permanente del conocimiento del contexto local no lo consideramos una actividad previa a las acciones planeadas ni ejercicio paralelo, sino más bien, un constante diálogo que forme parte de nuestras acciones cotidianas.”

(Planeación Estratégica 2011-2012)

ASPECTO	COMUNIDAD	ASIDUOS	EQUIPO	COLABORADORES	DOCUMENTOS
Vinculación entre CEO y Comunidad	<p>Desconocimiento del quehacer actual de CEO, sólo servicio de biblioteca</p> <p>Comunidad sin respuesta, no asisten a las actividades a pesar de las necesidades que tienen.</p> <p>Hay apatía, no responden</p>	<p>Expresan el compromiso de compartir su experiencia, a manera de testimonio, hacer invitación a otros para que también participen.</p> <p>Reconocen límites reales en la oferta educativa de CEO: “No se puede dar respuesta a toda”</p> <p>Valoran planeación y el esfuerzo del equipo.</p>	<p>Desconocimiento por parte del equipo hacia la comunidad.</p> <p><i>El conocimiento mutuo:</i> “es insuficiente”, “seda a medias”, “es acotado”, “falta hacer más al respecto.”</p> <p>En relación a la vinculación: “Hay búsqueda”, “se da poco a poco”, “hay conocimiento de una muestra pequeña a partir de la cual se hacen generalizaciones”, “falta más contacto”.</p>	<p>Desconocimiento de necesidades y de la realidad</p> <p>CEO todavía no empata con el interés de comunidad.</p> <p>A CEO le falta mostrarse más, pues la gente sólo ubica la biblioteca y la ludoteca</p> <p>CEO es un espacio donde la comunidad se puede encontrar y que ayuda a su crecimiento</p> <p>CEO ahora es más visible, (al usar la lona con nombre y logo en actividades en calle)</p>	<p><u>Reconocimiento del contexto comunitario:</u> Mapa del área de influencia (zona Oblatos); Características de la población; Problemas estratégicos, organización social.</p> <p>Caracterización del contexto global.</p> <p>Estrategias: *Diálogo constante con la realidad *Gestores de procesos de desarrollo * Vinculación con otros</p>
Puntos fuertes de la vinculación			<ul style="list-style-type: none"> - Se reconocen actividades como talleres, ludoteca, trabajo en calle. - La referencia histórica y el reconocimiento que hay de la biblioteca, el proceso previo de las religiosas. - Espacio físico- el edificio ayuda y es referente 	<p>Ofrecer espacio seguro donde puedan hablar de las situaciones que viven</p> <p>Las actividades educativas: Ludoteca, es un buen trabajo con los niños</p>	
Obstáculos y limitantes	Desacuerdos con actores sociales: diferentes intereses que los del centro		<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad en estrategias de convocatoria - Conocimiento acotado de la comunidad: hay necesidad de más diálogo y cercanía - Poca actividad extramuros. - Distribución inequitativa del tiempo: dentro y fuera de CEO 	<ul style="list-style-type: none"> - Desconocimiento de la realidad. “Ser extraños en tierra extranjera”. - Poco conocimiento mutuo. - Se queda en la relación cercana. Falta empatar con la comunidad: conocimiento de líderes, alianzas con ellos 	

Tabla 2.20: Tabla síntesis sobre la vinculación entre organización y comunidad

Al analizar lo que dicen los distintos actores en relación a la vinculación y conocimiento mutuo de CEO con la comunidad en la que se encuentra inserto, salta a la vista que se reporta un desconocimiento, por parte de la comunidad, la cual sólo reconoce el servicio de la biblioteca y ludoteca. Se detecta una falta de respuesta de la comunidad, pues a pesar de las necesidades es débil la participación en las actividades propuestas.

Por su parte el equipo, junto con los colaboradores, afirma con claridad que hay desconocimiento de la comunidad, expresado en distintas formas, reconociendo que es insuficiente, y que no se identifican cuáles son las necesidades de la comunidad. Además, señalan que como centro educativo, falta mostrarse más hacia la comunidad para que la gente reconozca que es un lugar donde puede encontrarse.

En contraste, los documentos son claros en partir del reconocimiento del contexto comunitario, caracterizando a la población, identificando los problemas estratégicos, (los datos recogidos son con base en estadísticas). También se aportan estrategias concretas de trabajo como el diálogo constante con la realidad, la vinculación con otros, incluidos actores sociales de la comunidad.

Tanto el equipo como colaboradores mencionan puntos fuertes de la vinculación con la comunidad entre ellos se encuentran las actividades que se ofrecen: principalmente talleres que han respondido a las necesidades de las personas, la ludoteca y el trabajo con niños es reconocido, también se ha tenido presencia en distintas calles, siendo valorado. Especialmente la referencia histórica y el reconocimiento que hay de la biblioteca y del proceso que en su momento se tuvo en la gestión anterior, previa al 2011. Además, se tiene contacto y apertura con distintos actores de la comunidad (parroquias, escuelas), aunque no hay una colaboración sistemática con alguno de ellos. Se ve necesario tener un mayor diálogo con los líderes y los actores sociales de la colonia para hacer alianzas y lograr una verdadera vinculación con la comunidad.

Parece que el principal obstáculo se da al interior de la organización, por un lado por el desconocimiento de la realidad, como una colaboradora lo menciona “somos extraños en tierra extranjera” para referirse a que, ella (así como la mayoría del equipo) sólo acude al centro para las actividades y se retira sin conocer más del contexto. Ella misma lo resume diciendo que falta empatar más con la comunidad, en este conocimiento y relación.

El aporte del equipo también va en esa misma línea, es necesario mayor diálogo y cercanía con la comunidad, teniendo como desafío una mejor distribución de tiempos al interior del centro y afuera en otros espacios, reconociendo una debilidad en la planeación de actividades extramuros que contribuyan al acercamiento de la realidad, así como a la visibilidad del centro.

Se puede decir que la vinculación con la comunidad es un punto neurálgico para la gestión operativa del centro. Es necesario el conocimiento de la realidad local, para poder lograr establecer vínculos efectivos con la comunidad, que posibiliten tender puentes entre ambos (institución y comunidad), de tal forma que se pueda impactar y lograr tener una verdadera incidencia comunitaria.

Se impone el dejar de actuar de manera aislada dejando de lado el potencial de relación que se que tiene actualmente con la comunidad así como el que se construyó a lo largo de la trayectoria educativa del centro. Éste sigue siendo reconocido, aunque ese reconocimiento no se encuentre actualizado desde lo que se hace y promueve en el presente.

De parte del equipo, igualmente se hace necesaria una mayor actualización y cercanía con el contexto local que permita contar con elementos de lectura de la realidad presente. De esta forma, se busca que la oferta educativa incida en el entorno, logrando que los fines y propósitos coincidan con los resultados obtenidos.

2.7.10 Implementación de la estrategia de gestión de procesos de desarrollo comunitario

En el caso de la comunidad, en boca de las participantes del GRUPO FOCAL, afirman que se va dando el proceso, poco a poco. De lo que ellas han vivido como proceso personal, hay interés en compartirlo con otros.

Por parte del equipo, afirma que se da el acompañamiento a procesos de la comunidad. Refieren el proceso con las jóvenes voluntarias que en su momento asistieron a la ludoteca y que ahora apoyan ese espacio. Se menciona también que hay mayor involucramiento de algunos participantes activos. Se confirma que es necesario partir de la realidad (3 personas), así como el diálogo con la comunidad, y estar a la escucha, como condiciones para acompañar procesos. Sin embargo, se detecta la ausencia de un elemento importante para que el proceso en general “cuaje”.

Los colaboradores también coinciden en reconocer que se acompañan procesos, además de llevarse a cabo la formación de multiplicadores, para que a su vez, ellos compartan su experiencia.

Acerca de la estrategia de gestores de desarrollo comunitario en los documentos se enuncia:

“Una estrategia fundamental es dejar de funcionar como oferentes de servicios para convertirnos en gestores de procesos de desarrollo. En la zona existe un conjunto de instituciones que ofrecen actividades deportivas, artísticas, de entretenimiento y de cursos que posibiliten en el autoempleo ofreciendo algún tipo de servicios. En ese contexto, nuestra labor se debe enfocar a articular las diversas iniciativas y generar procesos educativos que aporten al desarrollo de las personas y de la comunidad y construyan alternativas ante los problemas de violencia, pobreza, conductas de riesgo y descomposición del tejido social.”

(Planeación Estratégica 2011-2012)

2.7.11 Presencia de los elementos del objeto diagnóstico en los documentos orientadores

A través del análisis documental, se verifica la presencia de los elementos del objeto diagnóstico, a saber: los objetivos y metas del proyecto educativo; la organización y operación del centro; así como la vinculación con la comunidad. Se revisaron tres documentos: 'Elementos para construir el proyecto CEO' (2011); 'Resultados de la planeación estratégica' e 'Informe del Proceso del CEO' (ambos 2012). En ellos se puede apreciar que hay abundante información en cada uno de los temas, como se encuentra desglosado en el cuadro del apartado 2.8.9.

A continuación se realiza un breve análisis de los contenidos principales de los documentos, relacionándolos con los aspectos del diagnóstico que se indaga.

Los objetivos y metas del proyecto educativo se condensan en la misión institucional. En ella, se puede leer como intención principal la construcción de sujetos individuales y/o colectivos. La meta es generar alternativas ante las problemáticas amplias de la realidad, tales como violencia, exclusión, pobreza, desigualdad y marginación. Por lo que, se esperaría entonces una actuación que incida en un nivel social y económico.

En la misión se enuncia que la forma de llevar a cabo la intervención es a través de la perspectiva de la educación participativa y transformadora, aunque la metodología de trabajo no se encuentra explícita, sólo se hace mención de la Educación Popular, pero sin expresar los fundamentos de la misma, ni tampoco pautas orientadoras que guíen la acción educativa.

Otro aspecto que se resalta en la misión son los ejes transversales con los que trabaja la institución. Estos ejes son la promoción de la justicia, la cultura de la paz, el cuidado del ambiente, y aunque no se menciona en esta parte, también la equidad de género es otro eje transversal.

Finalmente, un elemento clave con el que termina el enunciado de la misión, es el diálogo constante con los actores sociales de la comunidad. Aspecto muy importante del que se hace mención como parte del diagnóstico, y el cual sin duda, es necesario tenerlo siempre muy presente.

En el mismo documento en el que se encuentran plasmadas la misión y la visión, también aparecen los valores y las orientaciones estratégicas, las cuales se siguen cumpliendo hasta este día. En ellas se explica un poco más lo que se pretende con cada una, sin embargo, no se encuentran ni conceptos al respecto ni formas de llevarlo a la práctica.

Quizá el aspecto que menos se abunde es sobre la vinculación con la comunidad, no obstante hay una descripción de las características del contexto y los resultados de un diagnóstico hecho en el 2011, señalando los problemas estratégicos, los cuales pudieran ser atendidos con la intervención.

2.8 Análisis de los aspectos del problema

Ahora se revisan los aspectos del problema que se abordaron en el diagnóstico, es decir, la coherencia entre la necesidad de la comunidad y la oferta educativa, así como la coherencia entre los propósitos y fines con los resultados obtenidos. Se iniciará analizando la coherencia entre la organización y la operación del proyecto con los objetivos y metas, puesto que los tres incisos que restan del análisis de resultados, se agrupan en este apartado.

2.8.1 Coherencia entre organización y operación del proyecto con objetivos y metas

Para abordar los siguientes tres incisos de los elementos del diagnóstico que se requieren saber: A) Reconocimiento y aplicación de los objetivos institucionales; B) Opinión, aciertos y dificultades de la organización y gestión del proyecto educativo; C) Organización del trabajo en equipo, características y obstáculos; se agrupan debajo en una tabla que vacía la información principalmente de dos instrumentos: el Cuestionario y las Entrevistas al Equipo y Colaboradores, conjuntando las respuestas de ambos actores al no encontrar diferencias significativas entre ambos grupos. Además, se coloca una columna de Documentos para poder hacer el cruce de la información, con el fin de revisar la coherencia entre la gestión y operación del proyecto educativo, en contraste con los objetivos y metas institucionales planteados. A su vez, en la tabla se desglosa cada elemento con los distintos aspectos, por ejemplo, que es aquello que lo favorece o lo limita.

SE REQUIERE SABER	EQUIPO Y COLABORADORES	DOCUMENTOS
Reconocimiento y aplicación de los objetivos institucionales	Se identifica mayormente que se trabaja contemplando el beneficio para la comunidad, a través de procesos participativos, buscando el bien común. Esta claridad está seguida por los procesos comunitarios, en donde mencionan: la transformación social, la búsqueda conjunta del bien común, así como la construcción de sujetos colectivos que generen respuestas ante la realidad. También señalan las temáticas eje que atraviesan la propuesta educativa.	Misión: “Favorecer la construcción de sujetos individuales y/o colectivos para que sean capaces de generar alternativas ante los problemas de violencia, exclusión, pobreza, desigualdad y marginación que imperan en las comunidades en que se inserta el proyecto. Mediante el desarrollo de actividades educativas-formativas que aporten en la perspectiva de la educación participativa y transformadora, que fomenten la armonía entre las personas promoviendo el sentido de justicia, la búsqueda de la paz y la responsabilidad para cuidar del ambiente, siempre en diálogo con los diversos actores de la comunidad”.
Lo que favorece el cumplimiento de objetivos	La vinculación con la comunidad: el estar con ella, trabajar por ella, el diálogo como parte importante del proceso comunitario. También el proceso de equipo en relación al esfuerzo, el trabajo colaborativo, y la formación. Así como el impulso a los procesos personales y familiares.	

Lo que limita el cumplimiento de objetivos	El desconocimiento que se tiene de la comunidad, no se cuenta con diagnósticos actualizados, no hay una comunicación clara con la gente, no se logra llegar a más personas, y asiste un mismo círculo. Esto tiene conexión directa con la dificultad en la convocatoria, falta promocionar más lo que se hace. Hay poca respuesta y asistencia de la gente. La distribución del tiempo, ya que existen muchas tareas a realizar y poco tiempo.	
Relación con los participantes y la comunidad	Proceso con la comunidad: hay contacto, se camina junto, hay confianza, atención a sus necesidades, identificación mutua y resonancia.	Los contenidos y fines que se busca en relación a la educación. Énfasis en la relación interpersonal y la visión humanista.
Aciertos de la organización y operación del proyecto educativo	La estructura organizativa y a la distribución de tareas y funciones. Además, el acompañamiento y fortalecimiento al interior del equipo. Las prioridades detectadas para el desarrollo del proyecto educativo son, en igual medida: la formación del equipo, el darnos a conocer a la comunidad y el trabajar los ejes transversales de Justicia, Paz y Cuidado del Ambiente.	La propuesta operativa: Estructura organizativa, descripción de puestos y funciones. - Matriz de contenidos por proyecto de los 3 programas: - Orientaciones Estratégicas: *Promoción de la identidad y difusión de actividades.
Lo que favorece la organización y operación	El proceso de equipo, principalmente el diálogo y la comunicación al interior, así como la disposición, el trabajo conjunto.	*Articulación entre programas * Procuración de fondos
Dificultades de la organización y operación	La comunicación institucional no explícita o asertiva.	
Organización del trabajo en equipo	Se afirma, -por excepción de un colaborador- que existe trabajo colaborativo: a través de la organización, la articulación al interior del equipo, el diálogo, la colaboración entre programas. La estructura organizativa como un aspecto positivo para el trabajo. En concreto señalan el aspecto de la organización por coordinaciones.	
Obstáculos en la organización del trabajo de equipo	Cuestiones personales (enfermedad, situaciones familiares), la disponibilidad de tiempo. La comunicación en el equipo: hay necesidad de diálogo, para la toma de acuerdos y planeación conjunta. La distribución del tiempo.	

Tabla 2.21: Tabla de coherencia entre la operación y organización con los objetivos y metas

Se reconoce que en general, tanto el equipo como colaboradores tienen claro el planteamiento de la intencionalidad del centro, enunciando que dentro de sus objetivos y metas está el desarrollo de procesos comunitarios y es función del equipo acompañar estos procesos. Se identifica mayormente que se trabaja contemplando el beneficio para la comunidad, a través de procesos participativos, buscando el bien común. También señalan los temas eje que atraviesan la propuesta educativa (promoción de la justicia, cultura de paz y cuidado del ambiente).

Esta claridad de que el trabajo que se realiza tiene como foco el bienestar y mejoramiento de la comunidad, se reconoce como el factor principal que favorece el cumplimiento de objetivos.

Por otro lado, se afirma que lo que limita dicho cumplimiento, es la falta de vinculación con la comunidad, ya que la comunicación con ella es débil, además del desconocimiento que se tiene de ella. Se retoma que no existe una colaboración sistemática con actores sociales de la comunidad, por tanto, no hay vinculación entre el centro y la comunidad.

Sobre la relación entre el equipo y colaboradores con los participantes y la comunidad, se resalta la visión humanista y el énfasis en la relación personal, se reconoce la centralidad en la persona como parte de la labor educativa. Además, los contenidos formativos y los fines que se persiguen igualmente son puntos a favor en la relación con la comunidad. Se menciona que se va llevando un proceso de caminar juntos y de identificación mutua con algunos participantes.

Sobre la organización y la operación del centro, se resalta la presencia de una estructura organizativa junto con la distribución de tareas y funciones que ayudan al logro de los objetivos. Además se menciona el acompañamiento y fortalecimiento al interior del equipo. La interacción entre los miembros del equipo se ve positiva, reconociendo diálogo, así como la disposición y el trabajo conjunto, los cuales son factores que favorecen el funcionamiento de la organización.

Sin embargo, la comunicación institucional resulta ser uno de los principales obstáculos para dicho funcionamiento, puesto que no siempre es asertiva y explícita. Se reconoce que no se cuentan con medios formales de comunicación a nivel institución. Esto se presenta en diferentes vías, tanto ascendente como descendente, así como horizontal, pues se expresa la necesidad de mayor diálogo en la toma de acuerdos conjunta y en la planeación que integre a las distintas partes.

Al hablar de las prioridades de la organización y funcionamiento del centro, para el desarrollo del proyecto educativo se encuentra cierta dispersión en la respuesta, ya que se mencionan, en igual medida: la formación del equipo, el darse a conocer a la comunidad y el trabajar los ejes transversales de Justicia, Paz y Cuidado del Ambiente.

A pesar de la dispersión, los aspectos que señalan todos son importantes y aportan de alguna u otra forma al proyecto educativo, ya desde la gestión del equipo (formación), la vinculación con la comunidad, o los contenidos ejes a trabajar. En realidad estos tres aspectos están presentes, sin que se haya hecho alguna jerarquización para que explícitamente sean más prioritarios unos que otros.

Se reconoce el trabajo colaborativo en el equipo como uno de los puntos que ayudan la gestión operativa y organizativa. Éste se da a través de la organización, la articulación al interior del equipo, el diálogo, la colaboración entre programas.

Por otro lado, las cuestiones personales (enfermedad, situaciones familiares) y la disponibilidad de tiempo (por los horarios acordados según las posibilidades de cada miembro del equipo y colaboradores), son los principales obstáculos para el trabajo colaborativo.

Cabe destacar que los documentos orientadores no dan pautas concretas de actuación en los distintos ámbitos: de vinculación con la comunidad, del trabajo del equipo o la gestión operativa del centro, sólo enuncian algunos elementos a tomar en cuenta. Además, los documentos vigentes del 2011 no han tenido actualización aunque ha habido cambios en la conformación del equipo.

Por otra parte, la distribución del tiempo, se señala como una condicionante para el cumplimiento de objetivos, pues a decir de una persona existe mucha actividad a realizar y poco tiempo para ello. Esto se destaca, ya que el equipo educativo cuenta con jornada de medio tiempo (es decir, 40 horas a la semana), sólo la asistente administrativa labora de tiempo completo. En ocasiones, resulta un desafío concretar los diversos compromisos en ese espacio temporal. Además, los horarios de los integrantes del equipo no siempre coinciden entre ellos, en ocasiones sólo uno o dos días a la semana.

2.8.2 Coherencia entre necesidad y oferta educativa

Se realizaron los cruces de información tomando en cuenta el aporte de la comunidad, de los participantes y del CEO como institución. Este último comprende lo que se recabó de los instrumentos del equipo ampliado, así como lo que se vive en la realidad cotidiana.

Se requiere saber	COMUNIDAD	PARTICIPANTES	CEO
Conocimiento del centro	<ul style="list-style-type: none"> -CEO es poco conocido como tal. La biblioteca tiene mayor presencia y reconocimiento. - 20% ha participado alguna vez. (10% en actividades propia). - No se tiene clara la identidad del centro 		<ul style="list-style-type: none"> - No se obtiene la asistencia esperada de la comunidad a las actividades promovidas

	-Conocido por Biblioteca, Ludoteca y Curso de verano.		
Necesidades Intereses de la población	Talleres de crecimiento personal, Preparatoria y Lectura-Biblioteca. Reactivar: Formación para adolescentes y jóvenes. Yoga.	- Actividades artísticas y manualidades. -Grupos y talleres formativos, Actividades culturales, Lectura y Psicoterapia.	- Actividades educativo formativas metodología participativa. - 2 programas: sociocultural y salud psicosocial. - 4 ejes: Equidad de Género, Promoción de la Justicia, Cultura de Paz y Cuidado del Ambiente.
Horarios y días	52 % en la tarde Martes y jueves	90% en la tarde Jueves y Viernes	Sobre todo promueve actividades en la tarde.
Promoción y difusión	Carteles Aviso en misa Volantes Sugiere mayor difusión y dar a conocer lo que realiza el centro.	Carteles Aviso en misa Invitación personal -Con otras instituciones -Con señoras por la mañana en la calle - Tríptico y perifoneo.	Coincide: carteles, aviso en misa, invitación personal. También volantes. Se busca que sea con otras instituciones. Tríptico en proceso...
Dificultades en promoción y difusión	Confusión en la identidad. Falta de respuesta de la Comunidad.	Identidad y objetivos institucionales no socializados. Poca visibilidad. Poco acompañamiento. Ausencia de materiales.	Dificultad en estrategias de convocatoria de actividades
Opinión participantes en relación a la oferta educativa del centro		- Me siento tomado en cuenta y me han atendido con interés. - Conozco poco a los miembros del equipo. - Beneficio obtenido: A nivel Familiar- 48%, A nivel Personal- 34%, Nivel Comunitario 18% - Tiempo promedio de participación: Adolescentes: 3 años Adultos: 8 meses Mayores: 2 años y ½ -Niños: juego, convivencia y el aprendizaje.	- Motivaciones y expectativas del equipo ampliado: -Relaciones personales y de afecto. - Crecimiento personal. - Sentido comunitario.

Tabla 2.22: Tabla de coherencia entre necesidades y oferta educativa

2.8.3 Coherencia entre propósitos y fines con los resultados obtenidos

También se analizan las respuestas de los participantes, del equipo y de los colaboradores, en relación a los aspectos que hablan de la coherencia entre los propósitos y fines de la institución con los resultados obtenidos, principalmente de lo recabado en el grupo focal, junto con lo que señalan algunos documentos al respecto.

Se requiere saber	PARTICIPANTES	EQUIPO	COLABORADORES
Participación continua	Beneficio personal: sentimiento de bienestar, seguridad, crecimiento y autoestima. Aprendizaje personal. Beneficio familiar.		
Dificultades para la participación	Contexto inseguridad Situación económica Distancia Tiempo y horarios Cuestiones personales. Apatía	Contexto: desintegración familiar, jefatura femenina, situación económica, violencia	Inseguridad y Violencia
Realidades atendidas	Necesidades personales, ser escuchados, soledad y depresión. Desintegración familiar, machismo, 'ninis', violencia, inseguridad, delincuencia, desempleo, pobreza, rezago educativo, narcotráfico, prostitución, apatía e indiferencia. Desatención: Población adolescente juvenil	DOCUMENTOS: Problemas estratégicos del diagnóstico 2011. Pandillerismo, adicciones, violencia intrafamiliar, desempleo, delincuencia e inseguridad, baja organización social. Datos: 47% de la población no son derechohabientes, 33% de hogares tienen jefatura femenina, 11% de mujeres adolescentes con embarazo o hijos.	
Gestores de procesos desarrollo comunitario	Afirman que se va dando el proceso, poco a poco. De lo que ellas han vivido como proceso personal, hay interés en compartirlo con otros.	- Acompañamiento a procesos de la comunidad. Jóvenes voluntarias que en su momento asistieron a la ludoteca y que ahora apoyan ese espacio. Hay involucramiento de algunos participantes activos. - Se confirma necesario partir de la realidad, el diálogo con la comunidad, y estar a la escucha, como condiciones para acompañar procesos. - Se detecta la ausencia de un elemento importante para que el proceso en general "cuaje".	Se acompañan procesos, además de llevarse a cabo la formación de multiplicadores, para que a su vez, ellos compartan su experiencia.

Tabla 2.23: Tabla de coherencia entre los propósitos y fines con los resultados obtenidos

Se presenta una relación mutua de reciprocidad con algunos miembros de la comunidad, que son participantes con características de perseverancia, con quienes se ha resonado y se les ha acompañado en su proceso, manteniendo una relación cercana que lo favorece. Sin embargo, el trabajo comunitario se define como frágil y débil, ya que se ha dejado de lado a otra parte importante de la comunidad en un sentido más amplio, de quien existe un desconocimiento.

La misión de la organización parte de *‘la construcción de sujetos individuales y/o colectivos... para la transformación’*. Se puede detectar un desfase entre el propósito de incidir en las situaciones de la realidad a través de la labor educativa, y los resultados obtenidos que los participantes reportan sólo en el área de lo personal y familiar.

Se presenta tensión entre el énfasis en el desarrollo personal y el desarrollo comunitario que se quiere impulsar. Se puede constatar que no se ha llegado a un equilibrio que contemple ambas dimensiones de intervención.

El promedio de participación actual es de ocho meses por parte de los adultos, por lo que son pocos los procesos que logran alcanzar el aspecto comunitario en una fase avanzada, o con mayor tiempo de involucramiento como lo muestran las cinco participantes del grupo focal.

Se confirman las situaciones propias del contexto, que están presentes y afectan o limitan la intervención: desintegración familiar, situación económica desfavorable, ambiente permeado por la violencia, etc. Se detecta como relevante que actualmente hay una desatención de la población adolescente juvenil. Algunos problemas estratégicos de importancia inciden directamente en este grupo poblacional, como pandillerismo, adicciones, delincuencia, ‘ninis’, embarazos tempranos, etc.

Un desafío constante, es la promoción de gestores de desarrollo, e ir acompañando procesos, acordes al contexto, a la población, desde las posibilidades y potencialidades del equipo de trabajo como meta clave en el proyecto educativo de la organización.

Para el análisis de los aspectos problema, el apartado de vinculación entre la organización y la comunidad (conocimiento mutuo), se muestra como síntesis en tabla previa (ver inciso 2.9.9).

2.9 Interpretación general de los resultados

A continuación, se presenta la interpretación de los resultados que el diagnóstico nos aporta, para reconocer e identificar los factores y situaciones que provocan desarticulación entre: los objetivos y metas del proyecto educativo institucional, la gestión operativa y organizativa del centro, y la vinculación con la comunidad local.

El ordenamiento de la interpretación se hará siguiendo los aspectos del problema definidos en el diseño metodológico: la coherencia entre necesidades de la población y la oferta educativa del centro; la coherencia entre los propósitos y fines planteados con los resultados que se obtienen; la coherencia entre los objetivos y metas con la organización y operación del centro; el análisis de los documentos orientadores se entrecruza en los distintos aspectos. Además, se añade el aspecto de la vinculación entre el centro educativo y la comunidad, el cual está presente en distintos instrumentos, y por su importancia se muestra como primer apartado. Teniendo la interpretación de los datos, se podrá delimitar el problema a intervenir en el Centro Educativo.

2.9.1 Vinculación entre el centro educativo y la comunidad

Se resalta que CEO es poco conocido como tal en la zona. La Biblioteca SC es la que cuenta con mayor presencia y reconocimiento en la comunidad. La comunidad no tiene clara la identidad del centro. En la imagen que se da a la comunidad y que ésta reconoce, se presenta **confusión en la percepción que se tiene del centro educativo**, puesto que sólo identifican el servicio de biblioteca, o bien, lo consideran perteneciente a la Iglesia.

Se presenta una clara evidencia de que existe una **importante diferencia** entre el **conocimiento que la población tiene** del Centro Educativo como tal y el de la Biblioteca SC. Esto denota una ruptura o discontinuidad del reconocimiento que tuvo la población hace décadas con el servicio de la biblioteca, así como una imagen limitada del Centro, ya que CEO sólo es conocido por la Biblioteca, la Ludoteca y el Curso de verano, no tanto por la oferta educativa actual.

Esta situación se refuerza con lo que los participantes asiduos mencionan, en relación a que la identidad y los objetivos institucionales no han sido socializados. Señalan **poca visibilidad** del centro hacia la comunidad, así como la ausencia de recursos comunicativos destinados a dar a conocer la organización.

El equipo y los colaboradores manifiestan que **falta mostrar lo que se hace en CEO** y darse a conocer. A esto se suma la limitante señalada por el equipo de trabajo en relación a la **dificultad en las estrategias de convocatoria** a las actividades, pues **la promoción y difusión de las actividades** es importante para darse a conocer de manera integral, especialmente en esta nueva etapa del Centro, sin embargo, **es insuficiente y no está bien colocada**, como se señala en los resultados.

La promoción y difusión resultan ser poco efectivas para cumplir sus propósitos, a pesar de que **se utilizan los medios que la población reconoce efectivos** (carteles, volantes, aviso en misa e invitación personal). Inclusive, **aunque se parte de la realidad del contexto** para proponer la oferta educativa, **la respuesta de la comunidad no es la esperada, en relación a la asistencia a las actividades propuestas.**

El conocimiento que tiene el equipo y colaboradores se tiene de la comunidad es acotado e insuficiente. Un punto clave que se detecta en el diagnóstico es el **desconocimiento de la comunidad por parte del equipo y colaboradores**, ya que se basa en una pequeña muestra, a partir de la cual se hacen generalizaciones. No se cuenta con diagnósticos actualizados, la comunicación con la población no siempre es clara, no se logra llegar a más personas, y asisten a las actividades un mismo círculo de personas. Al respecto, el equipo y los colaboradores expresan **la necesidad de tener un mayor contacto cercano** con la realidad que vive la comunidad, y se expresa como imperativo salir a la calle.

En los documentos revisados, el conocimiento de la comunidad es un aspecto que se considera central para la intervención, para reconocer las necesidades e intereses de la población y poder formular una oferta educativa acorde a ella. El equipo y colaboradores identifican que, **los objetivos y metas del proyecto educativo están en función de la comunidad, tienen claro el planteamiento de la intencionalidad del Centro, enunciando que dentro de sus objetivos y metas está el desarrollo de procesos comunitarios y reconocen que una tarea del equipo es acompañar este tipo de procesos.**

Sobre los puntos fuertes de la vinculación con la comunidad, el equipo y los colaboradores señalan las actividades y espacios educativos, que ofrecen una alternativa para la atención de necesidades, tanto de niños como de adultos, al interior y exterior del centro. Además, otro punto a favor es la referencia histórica y el reconocimiento que hay de la biblioteca y del proceso que en su momento se tuvo en la gestión anterior, previa al 2011.

El equipo menciona que hay una **relación de apertura con distintos actores sociales** de la colonia, a pesar de ello, **no se tiene colaboración con alguno**. Es preciso tener un mayor diálogo con los líderes y los actores sociales de la colonia para hacer alianzas y lograr una verdadera vinculación con la comunidad. El **diálogo con otras instancias y una relación de reciprocidad con ellas** se señalan en la misión del centro y en los documentos orientadores.

2.9.2 Coherencia entre las necesidades de la comunidad y la oferta educativa del centro

Las actividades que coinciden con **el interés de la población, van en la línea de talleres y grupos formativos** para distintas edades. Los espacios de ludoteca, en calle y dentro de CEO, coinciden con el propósito de generar espacios lúdicos de aprendizaje y convivencia, lo que produce satisfacción en los niños participantes. Se constata que el **horario vespertino** resulta conveniente para el desarrollo de actividades.

Los participantes refieren que se sienten tomados en cuenta y han sido atendidos con interés. Además aprenden cosas útiles y prácticas. A la vez señalan que conocen poco a los miembros del equipo, comparten poco lo que aprenden en CEO, y no invitan a otras personas a que asistan.

En la oferta educativa actual del centro se proponen actividades educativas formativas con una metodología participativa. Esto a través de dos programas: sociocultural y salud psicosocial. Los documentos señalan los cuatro ejes transversales con los que se trabaja: Equidad de Género, Promoción de la Justicia, Cultura de Paz y Cuidado del Ambiente. En todas las actividades que se ofertan en ambos programas se pretende que estos cuatro ejes estén presentes. Se detecta como relevante que actualmente hay una desatención de la población adolescente juvenil.

Existe una importante **debilidad en la organización de actividades extramuros** que contribuyan al acercamiento de la realidad, así como a la visibilidad del centro. Se tiene el desafío de una mejor distribución de tiempos al interior del centro y afuera en otros espacios de la comunidad.

2.9.3 Coherencia entre propósitos y fines del proyecto educativo con resultados obtenidos

En relación a la percepción de los participantes, sobre su participación en el centro y el impacto o el beneficio que reportan, quienes han sido asiduas de tiempo prolongado hablan principalmente de un beneficio personal a través de su participación en el centro, que se traduce en bienestar, seguridad, crecimiento, autoestima y aprendizajes a nivel personal, a la vez que un beneficio familiar.

A lo largo del diagnóstico, se expresa **la tensión entre el alcance o beneficio obtenido por los participantes, tanto a nivel personal como familiar, y el comunitario.** Lo personal y familiar se presentan con mayor fuerza en tanto que lo comunitario con debilidad. No obstante, los documentos afirman que CEO es una organización que busca **incidir en el desarrollo de la comunidad, como finalidad última que se tiene como centro educativo.**

Se pretende cumplir el propósito de incidencia comunitaria, a través de la **estrategia de gestión de procesos de desarrollo comunitario**, en la que los participantes, así como el equipo y los colaboradores, refieren el avance en su implementación, reconociendo la formación de multiplicadores como un elemento que contribuye, sin embargo, no se manifiestan evidencias propias del proceso. Solamente, como resultado se tiene que cuatro de las participantes en el grupo focal, actualmente son promotoras en CEO.

Se confirma que **la situación económica, el contexto de violencia e inseguridad, a la vez que la descomposición social, son realidades que obstaculizan o limitan** la vinculación con la comunidad y la participación en el Centro.

2.9.4 Coherencia entre objetivos y metas del proyecto educativo con la organización y operación del centro

El equipo de trabajo y colaboradores, tiene **claridad y conocimiento de los objetivos y metas del proyecto educativo del Centro.** Se reconoce la prioridad de la incidencia comunitaria en la intervención socioeducativa, no obstante, la práctica no logra impactar a ese nivel. Se comprueba que varias de las actividades son de tipo individual, de origen no están encaminadas a propiciar un impacto comunitario.

En la intervención educativa, se logra una **relación personal cercana de escucha y aceptación, esto se señala como un punto fuerte del centro**, tanto por los participantes como por el equipo ampliado. Este es un factor que se resalta y favorece la permanencia tanto en la participación en el Centro así como en la prestación del servicio que se brinda en CEO.

En relación a la operación y organización del Centro, el equipo afirma que en hay presencia de **trabajo colaborativo, así como una estructura organizativa funcional junto con una distribución de funciones y tareas que contribuye al logro de los objetivos. Aunque los documentos revisados no mencionan pautas operativas para el desarrollo del trabajo en equipo**. En esta línea, la interacción entre los miembros del equipo así como el diálogo, la disposición, el trabajo conjunto ayudan a la operación del Centro. Con todo, una **comunicación institucional más explícita y asertiva a diferentes niveles, se reconoce como necesaria**.

Las cuestiones personales y la disponibilidad de tiempo son los principales obstáculos para el trabajo colaborativo. Por otra parte, **la distribución del tiempo, se señala como una condicionante para el cumplimiento de objetivos, existe mucha actividad a realizar y poco tiempo para ello**.

Algo importante que se destaca en relación al equipo de trabajo, se refiere a la **diversidad de perfiles y a la formación como prioridad para la organización**. Para el cumplimiento de objetivos, es prioritaria **la formación, sobre todo de quienes tienen un rol educativo**, principalmente en la metodología de Educación Popular y en intervención socioeducativa crítica, que implica la identidad pedagógica del Centro. Se señala una necesidad de mayor apropiación de los contenidos formativos para desarrollar de mejor manera y con mayor coherencia la labor educativa.

2.10 Delimitación del problema a intervenir

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, en relación a los factores y situaciones que provocan desarticulación entre los objetivos y metas del proyecto educativo institucional con la organización y operación del centro, y la vinculación con la comunidad local; el problema se ubica en los siguientes ámbitos de la gestión educativa:

- Ámbito comunitario y de participación social: **conocimiento parcial de** las características y dinámicas de la **comunidad, y de las necesidades, por parte del equipo de trabajo de CEO.** Se identificó la necesidad de mayor contacto, cercanía e involucramiento con jóvenes y adultos de la comunidad; se hizo evidente la **falta de vinculación con actores sociales y organizaciones** de la zona, para el desarrollo de procesos comunitarios.
- Ámbito político institucional: **proyección limitada de la imagen y de los objetivos de la organización**, pues no se ha logrado dar a conocer a la población su nueva etapa educativa, la comunidad no reconoce elementos de su identidad como centro educativo, así, la visibilización institucional se considera limitada. La promoción y difusión de las actividades es insuficiente y poco apropiada. Además, se identificó la **falta de actualización del** proyecto institucional, que responda a la situación actual de la organización y del contexto cambiante.
- Ámbito pedagógico curricular: **conocimiento limitado de marcos, modelos, recursos y técnicas para llevar a cabo la intervención educativa pertinente** por parte de los miembros del equipo de trabajo, ya que los objetivos y metas, no siempre se priorizan, en particular el enfoque comunitario y los procesos colectivos. En particular, hay una débil apropiación de la metodología de la Educación Popular acorde a la realidad de la organización y del contexto. **No se cuenta con un modelo educativo integrado que dé pauta para diseñar una intervención que permita lograr los propósitos establecidos.**

2.10.1 Problema identificado

La falta de conocimiento que el equipo CEO tiene respecto de la comunidad, así como de la vinculación con actores sociales comunitarios, contribuye al desfase y desarticulación en los componentes del modelo educativo del Centro (el enfoque de intervención educativa, la formación del equipo y la oferta educativa), en su gestión operativa y en su visibilización como organización.

2.11 Objetivo de intervención

Mejorar la articulación y la coherencia entre los componentes del modelo educativo, (enfoque de intervención educativa, formación del equipo de trabajo, y oferta educativa del centro) la gestión operativa y la visibilización como organización educativa; así como la vinculación con los actores sociales de la comunidad; logrando las bases para la integración del modelo educativo del CEO.

2.11.1 Alcances y limitaciones

En relación con el árbol de problemas presentado en el capítulo anterior, se observan varios elementos sobre la manera de organizar y operar el proyecto institucional. Tras haber realizado el diagnóstico, hay consonancia en reconocer que parte importante de la problemática se asienta no sólo en la gestión del proyecto educativo, sino que de fondo está la necesidad de la integración de un modelo educativo propio, que se considera pueda llevarse a cabo en un momento posterior.

Por tanto, la intervención que se plantea busca una mejor articulación y coherencia entre los distintos componentes, sin que sea un proceso acabado, más bien perfectible. Es decir que, se pretende modificar el estado presente para avanzar hacia unas mejores condiciones dentro de los límites propios, tanto del tiempo disponible como de quienes realizan la intervención, es por ello que se habla sólo en términos de mejora.

Sin embargo, el planteamiento es integral, ya que busca atender y fortalecer aspectos al interior de la organización, como en relación con la comunidad, los cuales se conciben interrelacionados, puesto que se asume la organización como un sistema.

El tiempo previsto para la concreción de este objetivo se delimita por el estudio mismo de la maestría, por lo que se pretende concluir en julio del 2017. No obstante, se contempla que siga un proceso de mejora continua en la organización.

2.12 Presentación de los resultados del diagnóstico

En el mes de agosto de 2016, se compartió con cinco de los seis miembros del equipo CEO, más un colaborador, los resultados del diagnóstico realizado en el primer semestre del año. Todos ellos participaron activamente en el desarrollo del mismo. La presentación se llevó a cabo con los principales elementos del diagnóstico y sus resultados, incluyendo la interpretación y delimitación del problema detectado. Dicha presentación resultó de mucho interés de los participantes. Se pidió que durante ella registraran sus observaciones y comentarios de manera personal para que al final en el plenario los pudieran compartir. Al final de la presentación, se preguntó si lo expuesto lo podían reconocer presente en la realidad, si se veían reflejados e identificados con lo expresado. Las respuestas de cada uno fueron afirmativas. Algunos comentarios que expresó el equipo del CEO y el colaborador:

- “Sí hay consonancia, tanto en la forma de redacción como en los elementos que aparecen. Especialmente coincido con la importancia del conocimiento de la comunidad para intervenir en ella.
- “Sí, nombrarlo como desarticulación entre objetivos y metas con los otros elementos.”

- "...Lo veo muy relacionado con lo que estamos viviendo, pensando y haciendo."

- "Aunque el contenido no es grato, es grato nombrarlo, saberlo, nos acercamos al diagnóstico, reconocer el padecimiento y por tanto al tratamiento..."

- "Siento que es claro y consistente nombrado de la forma en la que está..."

Además hubo algunas opiniones que enriquecieron la definición del problema de intervención: En el punto del problema sobre la necesidad de mayor apropiación de la metodología de Educación Popular, se confirma, a la vez que se hizo la aclaración de la necesidad a nivel de formación pedagógica, más allá del manejo de la metodología, sobre todo en lo que implica la intervención socioeducativa para lograr desarrollar los procesos comunitarios, lo que se identifica como debilidad, con la oferta educativa que se tiene en la actualidad no se llega a impactar ese nivel, y como equipo no hay claridad en cómo hacerlo.

Fue una sesión en la que se dio un diálogo abierto y reflexivo acerca de la situación actual del CEO, para mirar con realismo sus necesidades, a la vez que se manifestó el compromiso de los miembros del equipo para colaborar en las siguientes fases, buscando la mejora de la institución de manera colectiva.

CAPÍTULO III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En el presente Capítulo se abordará la construcción conceptual de la estrategia de intervención al problema detectado a partir del diagnóstico, funcionando como un soporte teórico de la propuesta de mejora. En un primer momento, se fundamenta de manera teórica la delimitación del problema desde el ámbito de la gestión y de la calidad educativa, así como los elementos que lo componen. En un segundo momento, se presentan los referentes teóricos que fundamentan la estrategia de intervención que busca incidir en el cambio para la mejora de la organización educativa en cuestión.

Por tanto, se comienza argumentando por qué la situación detectada en el Centro Educativo (CEO), tiene relación con el planteamiento institucional de una educación transformadora y se explica por qué se considera un problema de calidad que puede manejarse desde la gestión educativa. Después, se abordan algunos de los principales conceptos que explican el problema detectado, entre ellos, la vinculación con la comunidad. También se reflexiona sobre la importancia una educación contextualizada y los diferentes modelos de intervención educativa que pueden resultar pertinentes para el caso de CEO. De igual forma, se tiene un acercamiento al aspecto de la visibilización institucional, para entender cómo está relacionada con la socialización de los objetivos y la imagen corporativa que se comunica a la comunidad.

En un siguiente momento, se trata la definición de gestión operativa, a la vez que de modelo educativo. En seguida, se reconocen los elementos constitutivos de una institución educativa según el reconocido educador, Serafín Antúnez. Se continúa hablando acerca de la importancia de la formación, ya que el proceso de intervención se considera en sí mismo como un proceso formativo. Más adelante, se explican los elementos que pertenecen a la metodología de trabajo de la estrategia de intervención, en concreto se señala lo referente a los procesos participativos y la colaboración. Para terminar, se realizan anotaciones sobre el liderazgo transformacional que se busca impulsar, a la vez que el papel de la gestión directiva como parte del proceso de intervención educativa.

3.1 El Centro Educativo en busca de la gestión de una educación transformadora de calidad.

Después de la realización del diagnóstico que se llevó a cabo en el Centro Educativo durante el primer semestre del 2016, en el cual se tenía la intención de conocer los factores y situaciones que provocan desarticulación entre los objetivos y metas del proyecto educativo institucional con la organización y operación del centro, así como con la vinculación con la comunidad destinataria; se logró identificar un problema, cuyo planteamiento se expresa a continuación:

El conocimiento parcial que el equipo CEO tiene respecto de la comunidad, así como la falta de vinculación con actores sociales comunitarios, contribuye al desfase y desarticulación en los componentes del modelo educativo del Centro (el enfoque de intervención educativa, la formación del equipo y la oferta educativa), en su gestión operativa y en su visibilización como organización.

Esta problemática identificada explica, entre otros aspectos, el porqué de la baja asistencia a las actividades educativas de CEO y por lo tanto, ocasiona que no se cumplan los objetivos que la institución se plantea como parte de su proyecto educativo. En términos generales, provoca que no se logre una 'educación transformadora', como se esperaría que fuera desde lo que los documentos institucionales refieren (SSCJ, 2000).

3.1.1 La Educación Transformadora en las orientaciones generales del Instituto.

La propuesta del CEO tiene su fundamento en la filosofía de la Congregación fundadora de la cual forma parte, para ésta, el planteamiento central de todos sus proyectos educativos es desarrollar una educación transformadora. En el encuentro internacional del año 2000 de dicha Congregación, se expresó que, para favorecer una educación que transforma es necesario:

- Asegurar que la persona en su dimensión individual, social y trascendente sea el centro de la educación,
- Formar el pensamiento crítico,
- Acompañar el proceso de las personas y grupos, que comprometa a la acción por la justicia, la paz y el cuidado del ambiente,

- Generar un proceso educativo en personas y grupos en el que tomen conciencia de su realidad, reconozcan su dignidad, descubran sus capacidades, tomen decisiones y se guíen por los valores,
- Situarse desde la perspectiva de los excluidos,
- Analizar la realidad, formular objetivos y acciones de acuerdo a las necesidades del contexto,
- Modificar conceptos y actitudes de desigualdad en la relación de género, grupos étnicos, religiones, culturas, clases sociales, generaciones, ecología,
- Formar líderes, personas y grupos con criterios éticos capacidad de autonomía, solidaridad y responsabilidad (SSCJ, 2000:23).

Visto de esta manera, la educación transformadora indica con claridad una forma concreta de desarrollar el proceso educativo, en cualquier ámbito, ya sea en instituciones escolares, o de educación popular. Se reconoce la importancia y vitalidad que implica cada uno de estos aspectos señalados, puesto que la centralidad de la persona vista de manera integral, y el que se reconozca sujeto desde un pensamiento crítico para colaborar a favor de su entorno, son elementos básicos para el planteamiento de una educación de calidad.

Varios de los aspectos de la educación transformadora, se abordan a lo largo del capítulo, ya que es necesario buscar mayor coherencia entre lo que se vive en el Centro Educativo actualmente, y lo que se pretende desde la filosofía institucional. Además, se considera importante atender dicho problema identificado, pues afecta la calidad educativa del proyecto del Centro, y también implica distintos ámbitos de gestión educativa que se desarrollan en el siguiente apartado.

3.1.2 Gestión educativa

Para hablar de gestión educativa, primero nos acercamos al concepto de gestión. Según la SEP (2010:55), “la gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado.” Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; implica una forma de alinear esfuerzos y recursos.

En concreto, hablamos de la gestión en la organización educativa. Así, siguiendo a Pilar Pozner (2000), se entiende la gestión educativa, como:

“Un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.” (Pozner, 2000:16).

Vemos por tanto que, para la gestión educativa se necesita una visión integral de la organización, un pensamiento amplio y abarcativo, que sepa ver el todo, a la vez que las partes, que pueda analizar los datos del presente y anticipar la situación futura. Por ello, se retoma el planteamiento de la gestión educativa estratégica, que según los documentos de la SEP (2010:65), algunas de sus principales características son:

- a) Centralidad en lo pedagógico
- b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización
- e) Trabajo en equipo
- d) Apertura al aprendizaje y a la innovación.

Existe consonancia con estas afirmaciones, puesto que en la implementación de cualquier estrategia se debe velar para que se desarrolle la dimensión pedagógica curricular buscando llegar a los resultados esperados a través del proceso formativo propio de la organización. Además, desde la importancia que tiene la dimensión pedagógica curricular, se considera crucial el que se tome en cuenta la formación del equipo educativo que integra la organización.

Es claro que se pueden lograr las mejoras motivando a todo el personal para alcanzar los objetivos y metas previstos en la misión institucional, buscando el mejor aprovechamiento de los recursos materiales y humanos. En este sentido es importante que todos estén en la misma sintonía para lograr un trabajo en equipo, más aún, trabajo colaborativo.

Al tratarse de un centro educativo con fines sociales y comunitarios, es vital la participación de la comunidad, trabajando en vinculación con ella, para que se involucre activa y conscientemente en el proyecto de mejora desde el enfoque de investigación y acción que se ha elegido, por lo que la gestión es participativa.

Como parte de la gestión, un elemento básico es la toma de decisiones, en la que es necesario reconocer todos los factores e instancias implicadas, así como identificar las relaciones que se establecen entre ellos, para anticipar efectos y consecuencias de los distintos pasos a dar en la mejora para lograr la calidad en el proceso educativo que se pretende desarrollar. Para toda la gestión se ve como condición necesaria una apertura al aprendizaje y a lo nuevo que pueden implicar los cambios en el proceso de mejora.

La gestión educativa implica observar a la organización en su conjunto, pero también identificar la realidad que se vive en cada una de sus partes y cómo se articulan entre sí. El Modelo de Gestión Educativa Estratégica (SEP, 2010) señala que la gestión educativa se desarrolla y clasifica en diferentes ámbitos o dimensiones de la organización. “Desde el punto de vista analítico, las dimensiones son herramientas para observar, criticar e interpretar lo que sucede al interior de la organización y del funcionamiento cotidiano” (p.67).

Para el análisis de la gestión educativa del Centro Educativo, se toma en cuenta cuatro dimensiones o ámbitos de gestión en las organizaciones educativas: Pedagógico Curricular, Administrativo, Político Institucional, Comunitario y de Participación Social. Se puede reconocer que el problema detectado tras el diagnóstico realizado, se ubica en distintos ámbitos de la gestión educativa, lo que se muestra a continuación.

- Ámbito comunitario y de participación social: conocimiento parcial de las características y dinámicas de la comunidad, y de las necesidades, por parte del equipo de trabajo de CEO. Se identificó la necesidad de mayor contacto, cercanía e involucramiento con jóvenes y adultos de la comunidad; se hizo evidente la falta de vinculación con actores sociales y organizaciones de la zona, para el desarrollo de procesos comunitarios.
- Ámbito político institucional: proyección limitada de la imagen y de los objetivos de la organización, pues no se ha logrado dar a conocer a la población su nueva etapa educativa, la comunidad no reconoce elementos de su identidad como centro educativo, así, la visibilización institucional se considera limitada. La promoción y difusión de las actividades es insuficiente y poco apropiada. Además, se identificó la falta de actualización del proyecto institucional, que responda a la situación actual de la organización y del contexto cambiante.
- Ámbito pedagógico curricular: conocimiento limitado de marcos, modelos, recursos y técnicas para llevar a cabo la intervención educativa pertinente por parte de los miembros del equipo de trabajo, ya que los objetivos y metas, no siempre se priorizan, en particular el enfoque comunitario y los procesos colectivos. En particular, hay una débil apropiación de la metodología de la Educación Popular acorde a la realidad de la organización y del contexto. No se cuenta con un modelo educativo integrado que dé pauta para diseñar una intervención que permita lograr los propósitos establecidos.

La atención estratégica del problema a intervenir está dentro del ámbito de la gestión directiva, puesto que además, el gestor ocupa el rol de la Dirección del Centro. Desde la gestión educativa su función implica dar rumbo, orientación, y guía la organización, involucrando a toda la comunidad educativa por caminos de mejora para la institución.

3.1.3 Calidad en la Educación

Ahora bien, se mencionaba que el problema identificado era asimismo un problema de calidad educativa. Revisemos entonces pues qué entendemos por una educación de calidad, tan urgente en nuestro contexto actual.

Elena Cano (1998), refiere que la calidad en la educación consiste en un proceso de construcción de objetivos educativos, referidos a cuestiones curriculares y organizativas, a la vida del centro, y el camino que recorreremos para lograrlos.

Siguiendo a Silvya Schmelkes (1996) se comprende que una Educación de Calidad está sostenida por cuatro pilares básicos, a saber:

- la relevancia, que la oferta educativa o currículum sea congruente con las necesidades de la sociedad a la que sirve, satisfaciendo sus aspiraciones;
- la eficacia, que se alcancen las metas planteadas en los objetivos propuestos, a través de procesos con coherencia pedagógica;
- la eficiencia, que se aprovechen de forma óptima los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para el proceso educativo; y
- la equidad, que asegure que las oportunidades educativas se distribuyan adecuadamente entre los diversos sectores, siendo el acceso para el mayor número posible de educandos.

Además, algunas instancias como la UNESCO (en concreto, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe) consideran un quinto principio de la calidad, éste es la pertinencia. La UNESCO (2007) define la educación de calidad desde la perspectiva de un enfoque de derechos. Las cinco dimensiones: pertinencia, relevancia, equidad, eficacia y eficiencia, según este enfoque, están estrechamente relacionadas, de manera tal, que todas han de estar presentes para considerarla educación de calidad (Blanco, 2008).

El principio de pertinencia, según la SEP (2010), remite al significado que la educación tenga para los beneficiarios directos, por lo que debe tomar en cuenta los contextos sociales y las características de los educandos, de tal forma que los contenidos educativos sean eminentemente significativos, que se puedan apropiar, considerando la idiosincrasia, el momento histórico y la cultura. Por su parte, la UNESCO, también indica que la pertinencia remite a la necesidad de que la educación sea significativa para personas de distintos contextos sociales y culturales, para que puedan apropiarse de los contenidos de la cultura, llegando entonces a “construirse como sujetos en la sociedad, desarrollando su autonomía, autogobierno, su libertad y su propia identidad.” (Blanco, 2008: 13)

La atención al problema anteriormente señalando implica una cuestión de calidad, especialmente en el factor de la relevancia, pues es prioritario que la propuesta educativa sea relevante para la población dentro de su contexto, por tanto, se busca que lo pedagógico curricular realmente dé respuesta a las necesidades de la población destinataria, y además, que la gestión operativa del centro se pueda llevar a cabo eficaz y eficientemente. Es importante resaltar que el contexto en el que se realiza la intervención, está caracterizado por un cierto grado de marginación, por lo que se pretende brindar atención a quienes más lo necesitan, tomando en cuenta el factor de equidad.

3.1.4 Relación entre gestión, calidad y transformación

Cabe señalar que la calidad en la educación es un proceso dinámico y continuo, en donde es primordial el modo de ir haciendo, no sólo los resultados. Implica tener congruencia interna entre lo que se realiza como proceso educativo, con el cumplimiento de la Misión de la organización, estando todo ello acorde con la Filosofía Educativa. Es por ello que se identifica que, para que una educación sea transformadora, como es uno de los propósitos del CEO desde su Filosofía institucional (SSCJ, 2000), es fundamental que la propuesta educativa sea relevante a las necesidades del contexto.

Además, es necesario señalar que, si como parte del proceso educativo se pretende transformar a las personas y entornos, la organización, -como presupuesto básico- ha de estar dispuesta a vivir en sí misma la transformación. Por lo tanto, la transformación es parte de la gestión educativa, así en nuestro caso, se busca promover y potenciar una educación que transforme, a personas, comunidades e incluso organizaciones.

3.2 La vinculación con la comunidad como factor que incide en la relevancia

Se han mencionado los diferentes componentes de la calidad educativa, sin embargo, hacemos un énfasis particular en la relevancia. Según Sylvia Schmelkes (1996:2), una educación, para ser de calidad, “debe ser capaz de ofrecer aprendizajes que resulten relevantes para la vida actual y futura de los educandos y para las necesidades actuales y futuras de la sociedad en la que éstos se desenvuelven.”

Desde esta mirada, los contenidos formativos de los procesos educativos que se impulsan en el Centro Educativo, deben dar respuesta a las necesidades de la población en su contexto, buscando que sean aprendizajes para la vida, incluso no sólo contemplando su situación actual, sino con una perspectiva de futuro. Este hecho presenta un serio desafío a la organización, pues a pesar de que los participantes en buena medida refieren que ‘aprenden cosas útiles y prácticas’ en CEO⁵, para la población en general no se cumple esta afirmación. Asimismo, como resultado del diagnóstico, se ve necesario revisar la pertinencia de contenidos y formatos de la oferta educativa actual.

Un elemento clave que se detecta como resultado del diagnóstico, considerándolo parte esencial del problema, es la debilidad en la vinculación con la comunidad en la que se encuentra inserta la organización. Se cree que existe una estrecha relación entre los vínculos que se establecen con la comunidad y la relevancia de la propuesta educativa. Orcasitas, José Ramón (1997), señala la vinculación existente entre la detección de necesidades e intervención como vinculación fundamental para actuar de manera relevante en un medio. De esta manera, se puede afirmar que para desarrollar una intervención educativa relevante, se ha de tener claro y conocer cómo es el terreno en que el que ésta se realiza. Esto habrá de incluir datos de la población y de las características del contexto, pero sobre todo, diálogo y participación de parte de la comunidad como un sujeto activo.

Por tanto, se considera que es necesaria la vinculación con la comunidad para lograr una intervención educativa que parta de la realidad e incida en ella para transformarla. Hablamos de realidad que es vivida y sentida por sujetos concretos, actores sociales con quienes se busca recrearla, superando el acercamiento a los datos fríos, y a veces imprecisos, de los índices estadísticos.

⁵ Esta afirmación se toma de las encuestas a los participantes aplicadas en el diagnóstico. Este ítem ocupó el tercer lugar en número de frecuencias, de un total de dieciocho, la muestra recabada fue de 40 personas.

Como parte del diagnóstico, se identificó la necesidad de un mayor conocimiento de la comunidad, es decir, poder caracterizar a la población desde sus dinámicas, actualizando los datos que se tienen del contexto, para entonces realmente reconocer el espacio social de incidencia. Por lo tanto, en la medida que se tenga más contacto directo y vinculación con la comunidad local, entonces se puede llegar a formular una oferta educativa relevante para las necesidades del contexto y de la población, que tenga sentido y sea significativa.

3.3 La importancia de una educación que parta de la realidad para transformarla.

Desde los principios pedagógicos que orientan el actuar del Centro Educativo, como parte de las líneas fuerza de la Pedagogía que desarrolló la fundadora de la Congregación, se encuentra prioritario partir de la realidad para responder a ella. Esto implica tomar en cuenta el contexto, así que: “La educación debe de ser una acción “contextualizada” en un marco histórico social, no puede realizarse en el vacío, debe ser pensada y planificada a partir de los desafíos del mundo presente.” (Volpe, 2000:66). Por lo tanto, podríamos decir que, para que la educación sea relevante “tenemos que conectar la acción educadora con la vida, con el latir del mundo en que vivimos.” (ibíd.)

El tipo de educación que se promueve, toma en cuenta la realidad, la analiza y se deja cuestionar por ella. Propone dar una respuesta significativa que logre transformar esa realidad (Volpe, 2000).

Se puede observar que, desarrollar una educación que transforme implica un proceso educativo que incide a nivel personal y colectivo. Además, desde esta línea se expresa el interés por la construcción de sujetos, líderes éticos, responsables y solidarios. Otra manera de decirlo es que esta manera de educar “asume a hombres, mujeres, jóvenes y niñas/os como sujetos, quienes toman conciencia tanto de su dignidad en equidad de género, como de sus derechos y responsabilidades; participan en acuerdos y decisiones, en la planeación, sistematización y en la acción organizada”. (Educación Popular Iyolosiwa, 2006 p. 23).

Para la educación transformadora también es muy importante la vinculación con la comunidad, de entrada se valora el sentido comunitario. De hecho, como parte de la identidad como organización educativa “promueve la comunidad en todas sus dimensiones en cualquier contexto y situación.” (Educación Popular Iyolosiwa, EPI, 2006 p. 22).

Es significativo el proceso que se muestra en relación a la formación de comunidades, en donde se reflexione la realidad, impulsando procesos organizativos y el compromiso de transformación (EPI, 2006). Para ello se requiere el “impulso y acompañamiento a los grupos y comunidades para que tengan una participación activa y crítica como parte de la sociedad civil y así ayuden a fortalecerla.” (EPI, 2006 p.23).

Como objetivo general de una organización de educación transformadora, se puede mencionar: Buscar la transformación de la realidad para mejorar las condiciones de vida de personas y comunidades en los sectores pobres y excluidos, a través de procesos organizativos y proyectos específicos. Así lograr que los grupos y comunidades promuevan, generen e impulsen proyectos alternativos que favorezcan la organización popular para una mejor calidad de vida (EPI, 2006).

Este objetivo como intención fundamental, coincide con el deseo de fondo que se tiene en el Centro Educativo, de promover procesos de desarrollo comunitario. Expresado en otros términos, igualmente se aspira a “participar en instancias de concertación y diseño de planes de desarrollo local”. (REDLAC, 1998).

3.3.1 Vinculación con la comunidad. Creación de alianzas comunitarias con actores sociales.

La vinculación entre los centros educativos con la comunidad cumple un papel importante en el desarrollo de propuestas y/o alternativas de acción orientadas a promover procesos de inclusión educativa, de ahí que otros actores sociales (organizaciones, asociaciones, clubes, padres, vecinos) se involucren en lo educativo. A lo largo del tiempo, la vinculación se ha tornado en una creciente demanda política, económica y social para las instituciones académicas y el concepto mismo refiere a contenidos cada vez más complejos.

En el ámbito educativo, la SEP utiliza el término vinculación para señalar “las acciones de colaboración y cooperación que realizan las instituciones educativas con la sociedad para difundir las labores sustantivas y los servicios institucionales que generan, gestionar los apoyos y el financiamiento requerido para la producción de conocimiento.” (SEP 2011:89-90).

En definitiva, conviene resaltar la pertinencia de un diálogo social cada vez más abierto a la intervención propositiva de todos los actores sociales de la comunidad. La vinculación y cooperación genuina de las instancias comunitarias y profesionales es puente para “recuperar la educación para la transformación socio-económica y el desarrollo”

(Gorostiaga en Barrios, 2008:28). Según el Movimiento de Educación Popular Integral y Promoción Social “Fe y Alegría”, en varias ocasiones, la educación teme abrir sus instituciones a la participación de las familias, empresas, ONGs y sectores de la sociedad civil “que necesitan incorporarse a la educación para transformarla en un factor fundamental de desarrollo democrático” (Barrios, 2008:28). Esta vinculación de las organizaciones públicas y privadas, al que se deberían sumar los distintos sectores de la sociedad, es importante para conseguir sinergias que permitan superar el déficit educacional latinoamericano. De hecho, una gestión de calidad en los centros y programas de “Fe y Alegría” debe considerar, entre otros factores, espacios de encuentro con las escuelas cercanas, la comunidad y las organizaciones populares para favorecer las alianzas comunitarias.

Desde este modelo que se ha señalado, en el Centro Educativo en cuestión, igualmente considera muy importante la relación y vinculación con los actores sociales presentes en el contexto, para favorecer alianzas comunitarias, tal y como está expresado en la propuesta de intervención. Para ello, se necesita revisar algunos modelos de intervención educativa que ayuden a estos propósitos, contribuyendo a la generación de alianzas y vinculación comunitaria.

3.4 Modelos de intervención educativa pertinentes que incidan en el contexto.

Ante este panorama, se retoman algunos de los documentos institucionales que guían y orientan el proyecto educativo, en este caso desde la Pedagogía propia de la Congregación. Ahora, se aborda la pregunta sobre cuál sería el modelo de intervención educativa que resultaría pertinente para incidir en el contexto logrando la esperada transformación de la realidad.

Sin duda, hay un sinfín de propuestas pedagógicas, sin embargo, para efectos del presente trabajo, nos acercamos a cuatro distintas, las cuales se consideran que podrían aportar luz al planteamiento que se ha hecho del problema. Estas propuestas son:

- a) Educación Popular
- b) Intervención Sociocrítica
- c) Intervención Socioeducativa
- d) Pedagogía Urbana

Si bien, implican cuatro modelos diferentes entre sí, también se puede constatar que tienen muchas similitudes e importantes elementos de coincidencia, incluso entre las mismas cuatro propuestas. Lo siguiente será abordar cada una de ellas en el orden presentado.

a) Educación Popular

Antes de comenzar la descripción propia de los elementos pedagógicos que conforman a la Educación Popular, es pertinente mencionar que, se eligió esta corriente educativa como una opción a nivel nacional y latinoamericano por parte de la congregación religiosa, o sea el organismo del cual depende directamente CEO.

En el apartado anterior ya se delinearon algunos aspectos que constituyen el pensamiento aplicado de la Educación Popular, los cuales funcionan también para hablar y entender a CEO, puesto que éste se define como una asociación civil dedicada a la Educación Popular. Siendo así, vale la pena decir que en primera instancia, ya existe una primera identificación con esta corriente educativa así como un mayor conocimiento de ella.

Carlos Núñez (1996, citado por Baca, 2003), habla de la metodología dialéctica de la Educación Popular señalando la importancia de partir de la realidad realizando un autodiagnóstico de la organización educativa (en tres líneas principales: el concepto, la práctica y el contexto). Este diagnóstico, en un siguiente momento, requiere de una interpretación- abstracción, dando lugar a la teoría explicativa, que parte de la praxis reflexionada, para entonces, pasar al tercer momento que es el mejoramiento de la práctica, a través de acciones más coherentes.

Una manera sencilla de explicar el proceso que se trabaja desde este planteamiento pedagógico, es que se inicia con un proceso de formación, el cual está orientado a darse cuenta de la realidad, reconociendo de manera consciente los elementos del contexto que influyen en la persona y su comunidad, para que así, en un tercer momento se llegue a la organización colectiva. Todo ello, hacia la transformación de la realidad como fin último.

Es de resaltar que, este tipo de Educación se promueve en escenarios y con actores que modifican su contexto en una sociedad más justa e igualitaria. Además, se llevan a cabo procesos de formación que van más allá del sistema educativo formal para entrañarse en la vida cotidiana de las personas de la comunidad. (Baca, 2003). Estas comunidades se distinguen por estar localizadas en zonas de un cierto grado de marginación o exclusión.

De igual modo, siguiendo al también educador popular contemporáneo Marco Raúl Mejía (2011), se reconocen algunas características claves de dicha propuesta pedagógica: Primeramente, está a favor de los intereses de los grupos populares, por tanto, se maneja desde la perspectiva de los oprimidos y dominados con una clara visión de contrahegemonía.

Como parte de las diversas metodologías y pedagogías que incluye, se contemplan como principales, los procesos de participación a todos los niveles, al igual que la negociación cultural, a la cual este autor le da mucha relevancia, dentro del proceso educativo en sí mismo. Los fines que persigue están enmarcados en la construcción de poder popular. En ella se contempla el reconocimiento y diálogo de saberes, buscando que emerja la propia voz de los sujetos, especialmente de los oprimidos. (Mejía, 2011).

Para Salinas (2016), los elementos distintivos de la educación popular son “el fortalecimiento de la organización y la toma de conciencia crítica. Es decir, que a toda actividad o proyecto se le incorpora una dimensión reflexiva y una organizativa (pág. 67).

Se decía que existe resonancia en el planteamiento expresado por la Educación Popular, reconociendo identificación con éste. Sin embargo, aunque se coincida en la teoría con lo que propone, también habrá que reconocer que dicho planteamiento no se encuentra suficientemente concretado en la realidad del CEO.

Más aún, el elemento fundamental de los procesos organizativos, no aparece explícito en la misión del centro ni desarrollado en los documentos base. Por lo que desde ahora, se reconoce una ausencia clave.

b) Intervención Sociocrítica

Bajo el criterio de algunas clasificaciones, algunos autores incluyen a la Educación Popular como parte de las Pedagogías críticas. Aquí se hará una distinción para hablar de la estas propuestas desde un enfoque liberador y emancipador (Mejía, 2011).

Para ello, se maneja la idea de un proceso ascendente en tres pasos:

- Metodología para el empoderamiento y generación de espacios sociales alternativos
- Formación de comunidades, movimientos y organizaciones, desde lo público
- Propuestas de transformación de la realidad desde una apuesta ética.

Se identifican algunos elementos clave que comprenden la intervención sociocrítica, algunos de ellos ya han sido mencionados, puesto que concuerdan a su vez con la Educación Popular. Dichos elementos se enlistan a continuación:

- Lectura de la realidad para transformarla (desde personas, grupos, y sociedad)
- La conceptualización desde sus prácticas
- Actores de construcción de lo público (democracia y ciudadanía)
- Organización de movimiento social. Acción colectiva y comunitaria
- Educación en la lucha y para la lucha
- Construcción de poder social (empoderamiento)
- Transformación de las relaciones sociales injustas.

Como objetivo central que se pretende lograr, está la construcción de un proyecto de sociedad justa y solidaria. (Mejía, 2011).

Como en el caso de la Educación Popular, nos damos cuenta de algunas omisiones o ausencias de aspectos relevantes para esta propuesta pedagógica en CEO. Nuevamente, es visible el caso de la organización, incluso mencionada desde los movimientos sociales. Además, también se resalta el tema del empoderamiento como parte del proceso educativo.

c) Intervención socioeducativa

Ahora pasamos a definir la intervención socioeducativa, como aquella que actúa en medios sociales (generalmente empobrecidos), desde una práctica educativa no institucionalizada (no escolar), aunque actúe desde instituciones. (Orcasitas, 1997).

Este autor afirma que hay dos aspectos sustantivos para la intervención socioeducativa:

1. La necesidad de un equipo comprometido con una intervención social.
2. Toda acción educativa que trata de incidir transformando la realidad vivida es histórica. Implica significar al mundo, comprender la vida humana, personal y colectiva en una historia. Se construye desde el proceso de acción y reflexión coherente, con un equipo comprometido con la realidad, y que la piensa.

En varias ocasiones, a la intervención socioeducativa se le considera parte de la Educación Social. En este sentido, se muestra un cuadro con algunas áreas de intervención en la educación social (Ventosa, 2011), haciendo el paralelo con la oferta educativa que actualmente se desarrolla en CEO:

Áreas en Educación Social	En torno a problemas sociales, con personas en situación de marginación
Animación Sociocultural	<i>Ludoteca, animación lectura, biblioteca</i>
Educación Ambiental	<i>Jornada ambiental, CEO verde, talleres</i>
Educación Cívica o Ciudadana	<i>Proyecto Participación Ciudadana, DDHH</i>
Educación para la Paz	<i>Cultura de paz, perdón y reconciliación, género</i>
Desarrollo Comunitario	<i>Acciones comunitarias: marcha, concierto, pinta mural</i>
Educación para personas mayores	<i>Grupo de la tercera edad, tejido creativo</i>

Tabla 3.1: Relación de la propuesta de intervención socioeducativa con la práctica del CEO

Al elaborar esta matriz, se constata que en la práctica educativa actual de CEO, se tiene más coincidencias con la intervención socioeducativa, que de hecho se realiza, que con la experiencia de hacer vida los planteamientos pedagógicos de la Educación Popular, con los cuales se tiene una amplia resonancia teórica, pero menor aterrizaje en la práctica.

d) Pedagogía urbana

Finalmente, se aborda esta propuesta, la cual se reconoce como más actualizada, además, propicia para el contexto urbano popular en el que se desarrolla la actividad educativa de CEO. Se define la Pedagogía urbana como las prácticas socioeducativas que dan cuerpo a una pedagogía articulada a la vida de la ciudad. (Nájera, 2008).

Se reconoce la relación entre cultura ciudadana democrática y el desarrollo socioeducativo urbano. Esto dentro del contexto del siglo XXI, con sus acuciantes retos: Mercantilismo, Marginación, Globalización, Migración, Deterioro calidad de vida, etc. Por ello como alternativa, se busca la democratización de la cultura, como una escuela de ciudadanía, de paz, de convivencia y solidaridad. (Nájera, 2008).

Para otros, la Pedagogía urbana se expresa como una ciudad educadora, esto es que el Gobierno y Ciudadanía van persiguiendo fines comunes: una ciudad sustentable, socialmente cohesionada, democrática, participativa e incluyente. (Petersen, 2008).

Por último, Nájera, E. (2008) brinda un panorama de los movimientos educativos en las últimas décadas: Explica que primero surge la Educación Popular en la década de los setentas, luego en los noventas se enfatiza el Desarrollo Local, y actualmente en este siglo se habla de la Democratización y Participación Ciudadana, incluida en la Pedagogía urbana.

3.5 Intervención educativa desde y para la comunidad en relación con la visibilización institucional

- El aporte de la comunicación participativa

Siguiendo a la colombiana Ana Lorena Malluk (2009), gestora de proyectos comunitarios, refiere que la comunicación participativa tiene una influencia poderosa en los procesos de desarrollo comunitario, ya que mejora los ambientes, motiva a la ciudadanía y la hace tomar conciencia sobre los problemas para que las soluciones provengan desde el interior de los actores implicados. Ella misma ve a la comunicación como herramienta asertiva para interpretar la realidad, como una estrategia sin igual que propone imaginarios y motiva a las comunidades hacia la movilización.

“La comunicación (participativa) en esencia es educación: es el encuentro del sujeto consigo mismo y con su realidad”. (Malluk, 2009:6). Ana Lorena Malluk (2009), nos da elementos claros que integran la comunicación con la educación, puesto que expone una forma concreta de comunicación, nombrándola participativa, desde un ambiente más bien comunitario, que hace sentido ante el propio contexto de la organización en cuestión (CEO).

Así, esta comunicación al tomar en cuenta al otro como sujeto, se convierte en dialógica, con una retroalimentación activa en la que se pretende que exista cierta apropiación de lo que se comunica, donde hay un encuentro o toma de conciencia de sí mismo y de la realidad, como lo propone la autora, por lo que tiene componentes educativos. De esta manera, se confirma que en el CEO se buscará propiciar este estilo de comunicación, que sea participativa, ya que está en consonancia con los principios que rigen la institución, a la vez que coincide y apuntala la estrategia de intervención como se encuentra expresada en el siguiente capítulo, tomando en cuenta los procesos participativos, al interior y exterior de la organización.

- Visibilización institucional

La visibilización institucional es un término relevante para este trabajo, ya que se detectó como parte de la problemática de la institución, a la vez que se reconoce un elemento clave de las líneas de acción para desarrollar en la intervención. Se entiende como visibilización institucional todo lo relacionado con la publicidad institucional, la divulgación y darse a conocer, en busca de un posicionamiento organizacional en sus diferentes públicos de interés.

Coincide con la importancia que tiene para las entidades del sector social la visibilización institucional como estrategia principal para el posicionamiento organizacional y el nivel de relacionamiento con diferentes públicos e instancias. Tiene que ver con la comunicación en las ONG, en donde el posicionamiento organizacional, a través de la visibilización institucional y el buen manejo de la imagen, se convierte en uno de los objetivos principales de las organizaciones sociales (Plaza, 2011).

Además, avanzar en la construcción de una cultura corporativa, también significa visibilizar la identidad institucional mediante símbolos, códigos y representaciones. Por tanto, la difusión y comunicación, se observan como mecanismo de legítima visibilización institucional (Plaza, 2011).

Para ampliar la conceptualización de la visibilización institucional puede ayudarnos hablar de la comunicación corporativa, tal como la presenta Oscar Andrade (2013).

Este autor la expone diciendo que, la comunicación corporativa es aquella que “está guiada a gestionar la visibilidad de la imagen corporativa a través de los diferentes canales elegidos para dicho objetivo”. (p.18).

Andrade continúa con una definición: “La comunicación corporativa, es aquella que se dedica a crear, promover y mantener la imagen de la empresa o institución, así como de establecer relaciones amistosas y de cooperación entre la organización y sus públicos internos, externos y especiales”. (p.18).

Por lo tanto, se observa una clara importancia de la promoción de la comunicación corporativa para el Centro Educativo, ya que una de sus debilidades es la limitada visibilización institucional, por la cual es necesario hacer llegar a la comunidad en la que está inserta, la propia imagen, y a la vez pueda expresar cuál es su identidad como organización educativa, para que de esta manera se allegue de más personas, aumentando su público, es decir, que sea conocida por la gente de la zona, e incluso fuera de ella, y que eventualmente se convierta en población usuaria de los servicios educativos que se ofrecen.

Al respecto de la imagen, Andrade, O. (2013), indica que es importante tener en cuenta, el contexto en el que ésta se desarrollará, y qué es lo que se quiere conseguir con la misma. Con ello, es importante reconocer a quién está dedicado el mensaje, si a niños, adultos, jóvenes, etc.

En este sentido se corrobora la estrecha relación entre el conocimiento del contexto, de la comunidad y la visibilización institucional, es decir, saber qué se quiere comunicar y a quiénes. Se precisa claridad al interior para hacerla llegar a otros externos.

De esta manera, se rescata lo que Andrade (2013), dice de la identidad corporativa:

“La identidad tiene como finalidad dos aspectos concretos, la diferenciación hacia sí misma, es decir reconocerse de forma interna y como consecuencia diferenciarse de los demás en la parte externa; y el otro aspecto es la significación de la institución, dar sentido a la transmisión de elementos con herramientas que provocan aceptación para de esta manera provocar la notoriedad de la institución, la identidad corporativa es un sistema de signos visuales que tiene por objeto distinguir -facilitar el reconocimiento y la recordación- a una empresa u organización de las demás.”
(Costa, Joan, en Andrade, 2013:26)

Por todo ello, se sustenta la importancia de desarrollar un plan de visibilización del CEO como parte del proyecto de intervención para una gestión educativa de calidad.

3.6 La gestión operativa: un concepto clave

La gestión operativa “es la capacidad del directivo para hacer que la organización actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados.” (Álvarez, Correa y Correa, 2009:24)
Elementos como innovación, creatividad, aprendizaje, mirada abierta al exterior, trabajo en alianzas o redes, junto a otros más, son propios de la gestión operativa.

Por su parte, Víctor Bazán (2004) señala que, la “gestión operativa” consiste en el manejo de las operaciones y actividades núcleo de la acción, es decir, aquellas actividades que son la razón de ser de la institución y cuyos resultados permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Además, se considera importante que implica, entre otros aspectos fundamentales, “el análisis de las condiciones y ambientes donde tienen lugar los acontecimientos educativos, así como, la planificación y la organización del conjunto de actividades desarrolladas por las respectivas instituciones educativas”. (Mora, 2009:3).

Este último concepto que Mora (2009) formula, es de utilidad para explicar por qué la gestión operativa es un aspecto clave en la descripción conceptual del problema, ya que se basa en el análisis del ambiente o contexto en donde se desarrolla la intervención educativa, por lo tanto, en el caso de CEO, esto se ha de tomar en cuenta, como hemos dicho para que la educación que se realiza sea contextualizada, y entonces, relevante.

Además, la gestión operativa no sólo se relaciona con el análisis contextual, -punto vital en la problemática identificada- sino que también tiene que ver con la planificación y organización de las actividades que se implementan en la institución educativa, es decir, la oferta educativa del centro. Entendida así, existe concordancia con lo que acontece en CEO, por lo que puede explicarse el desfase que se presenta entre el modelo educativo vigente, la visibilización como organización educativa, y la gestión operativa.

3.7 Elucidación de los elementos constitutivos del Centro Educativo para la elaboración de un Modelo Educativo propio

Una de las líneas de acción, la cual se inscribe en el ámbito pedagógico curricular, señala la elucidación de los elementos constitutivos de la institución que permitan la construcción de un modelo educativo propio. Para poderlo llevar a cabo, habrá que saber primero qué es un modelo educativo, y según Cardoso, H. (2007: 23), se entiende como:

“Un conjunto correlacionado en específicas situaciones históricas y sociales, de fenómenos de datos, de acontecimientos, de hechos, de fuerzas, de situaciones, de instituciones, de mentalidad, tendientes a utilizar, a promover, a controlar conocimientos, informaciones, comportamientos, mitos, valores, capacidades, modalidades de enseñanza y de aprendizaje individual y colectivo a la vez.”

Para la Red de Colegios (2005), el Modelo Educativo es punto de referencia que ilumina y guía el camino de las instituciones, es dinámico y perfectible, construido de manera participativa, gracias al trabajo de educadores, que buscan la unidad de propósitos en un modelo de congruencia que responde a la realidad de la tarea didáctica entrelazando principios y programas, entre lo ideal y lo real, entre el ser y el hacer, que permite validar los programas, proyectos, metodologías y perfiles.

En el caso de CEO, dado el problema identificado, es necesario contar con los elementos constitutivos que posibiliten la posterior integración del modelo educativo propio, que precisamente pueda dar coherencia e identidad al trabajo que se realiza. Se pretende que sea una columna vertebral desde la que se organice el conjunto de actividades, que da sentido y fundamento, para que ayude a tener una estructura firme, al tiempo que sea lo suficientemente flexible para adaptarse a las situaciones cambiantes del contexto. Por ello, es uno de los productos a futuro que se desprenden de la línea de acción del ámbito pedagógico curricular de la intervención.

En este caso, se entiende la elucidación como un proceso reflexivo, de diálogo y construcción colectiva, desde la participación responsable y comprometida de todos los miembros del equipo. Este proceso puede ser comprendido si se parte de la conformación de una comunidad de aprendizaje, la cual tiene una visión compartida y un lenguaje común (Senge, en López Garza, 2001).

Para explicar un poco más esta parte, se toman las conclusiones que presenta López Garza (2001), cuando escribe su artículo sobre el modelo sistémico para enfrentar el cambio organizacional, ya que se basa en lo que Senge (1995) describe en su libro “la quinta disciplina”. En éste, el autor aborda el pensamiento sistémico, como un “elemento que permite a la organización ampliar su capacidad y visión mediante un sentido colectivo de identidad y propósito” (López Garza, 2001:77). Es por ello que, resulta pertinente para el proceso que se pretende desarrollar en CEO como parte de la intervención, ya que se requiere sentar las bases desde el ser y quehacer de la institución.

Lo que inicialmente se considera es el dominio personal, como la capacidad del líder de tener una visión realista; después, los modelos mentales que permiten comparar y manejar los mismos; se llega entonces a la visión compartida, partiendo cada quien de la visión personal, pero que se comunica y se coincide para lograr una sobre el futuro de la organización. Se sigue con el trabajo en equipo, que persigue tener un lenguaje común que posibilite ser una organización que aprende. Así, la interrelación apropiada de estos factores conforma un sistema integral u holístico (López Garza, 2001). Si se toma en cuenta los presupuestos de la gestión del conocimiento, se puede afirmar que, el conocimiento incluye, entre otras cuestiones: habilidades básicas, lenguaje compartido y conocimientos técnicos.

Además, con valores y creencias de las personas, que tienen un efecto poderoso en la organización.

Según Arteche y Rodríguez (2004), las organizaciones tienen historias, derivadas de las acciones y palabras de las personas, expresan valores y creencias institucionales. Señalan que Nonaka (2000), afirma que el conocimiento está compuesto por creencias y confianza. El poder del conocimiento para organizar, seleccionar, aprender y evaluar proviene tanto de valores y creencias como de información y lógica. Dentro de la propuesta de gestión del conocimiento, éste va más allá de los conceptos y representaciones dentro de la mente de las personas, para incluir una dimensión práctica, ligada a la aplicación del conocimiento a la actividad humana dentro de la organización. (Arteche y Rodríguez, 2004).

Ahora bien, siguiendo el planteamiento de Senge (en Garzón y Fisher, 2008) en el que describe las comunidades de compromiso, vemos que se ajusta a lo que se busca desarrollar en el Centro Educativo.

Expresa que las comunidades de compromiso se caracterizan por ser un equipo de individuos que crean un sentido de compromiso colectivo; desarrollan imágenes del futuro que todos desean crear, junto con los valores que serán importantes para llegar allá y las metas que esperan alcanzar por el camino (Senge, en Garzón y Fisher, 2008).

Estas comunidades de compromiso se sustentan en los mapas cognitivos de sus miembros, requieren la construcción de una visión del conocimiento compartida y la de un espacio de diálogo abierto y exento de riesgos. La comunidad necesita lograr sentido de identidad de los miembros para con su organización, así como su compromiso personal. Además, permite generar una capacidad de aprendizaje sobre el concepto de una idea compartida. Para ello, los miembros requieren de un contrato psicológico en el cual acuerdan qué se debe hacer para convertir en realidad las expectativas comunes. Es importante que deban ser construidas en torno a lenguajes compartidos para el direccionamiento de los procesos con base en diccionarios y mapas de conocimientos. Asimismo, requieren de la creación de entornos favorables al conocimiento, basados en la confianza (Garzón y Fisher, 2008). El elemento de la confianza ya ha sido señalado anteriormente como un aspecto relevante. Se añade también la necesidad del diálogo.

Este lenguaje compartido se pretende que explicita los elementos constitutivos del Centro Educativo, por lo que se recurre a Serafín Antúnez (1993) para descubrir cuáles son los componentes del centro escolar. Él argumenta que son seis los elementos fundamentales: Objetivos, Recursos, Estructura, Tecnología, Cultura, Entorno.

A continuación, se explica brevemente a qué se refiere cada uno de ellos:

Objetivos: Son los propósitos institucionales, explícitos o no, que orientan la actividad del centro educativo y constituyen su razón de ser. Han de considerarse como directrices que orientan el rumbo de las actuaciones que se desarrollan en la institución (Antúnez, 1993).

Recursos: “Constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos. Son los elementos básicos a partir de los cuales se desarrolla la acción educativa.” (Antúnez, 1993 p.17)

Se reconocen tres tipos de recursos, a saber: a) Personales; b) Materiales (edificio, mobiliario y material didáctico); c) Funcionales: tiempo, dinero y formación, fundamentalmente, estos son los recursos que hacen operativos los materiales y personales.

Estructura: Es el conjunto de elementos articulados entre sí a partir de los cuales se efectúa la acción institucional. La estructura se expresa en las unidades a las que se asignan unos roles y unas funciones. Entre las unidades o elementos se establece un sistema de relaciones que está regido por una determinada formalización o conjunto de reglas, normas y procedimientos de actuación (Antúnez, 1993).

Tecnología: Está constituida por el conjunto de acciones y maneras de actuar propias de la institución, orientadas intencionalmente, ejecutadas mediante unos determinados métodos e instrumentos, las cuales son justificadas después de un proceso de análisis (Antúnez, 1993).

Cultura: Conjunto de significados, principios, valores y creencias compartidos por los miembros de la organización que le dan una identidad propia. Estos elementos de la cultura determinan y explican la conducta particular de los individuos que la forman así como de la propia institución (Antúnez, 1993).

Entorno: Son los elementos externos como la ubicación geográfica del centro, el nivel socioeconómico y cultural de las personas que viven en la zona, las leyes que regulan, los grupos sociales y las demás variables que constituyen el medio con el que el centro interacciona en tanto que sistema abierto (Antúnez, 1993).

La intención entonces, será elucidar o desentrañar cuál es el contenido de cada uno de los componentes arriba mencionados, según la experiencia propia del centro, para tener un panorama amplio y claro de lo que el centro educativo es y tiene en su haber, con miras al mejor funcionamiento del mismo, a la vez que esto permita sentar las bases para la posterior construcción de un modelo educativo propio que dé sentido y oriente la actuación de toda la comunidad educativa.

3.8 Necesidad de formación del equipo educativo

En el Centro Educativo se detecta como un aspecto central la necesidad de formación del equipo de trabajo. Las causas que se identifican son tres principalmente, una de ellas tiene que ver con que los perfiles del equipo planteados en los documentos, no corresponden en todos los casos con los perfiles de las personas que actualmente cubren el puesto. En concreto se presenta una amplia diversidad en términos de escolaridad dentro del mismo equipo, ya que de seis personas que lo integran, tres no cuentan con estudios terminados de nivel Preparatoria, en tanto que otras dos son maestrantes, y una más es pasante de licenciatura.

Esta disparidad, a su vez tiene como causa que, la remuneración disponible con la que se cuenta se ajusta mejor a paraprofesionales que con profesionistas. Pero el factor económico no es lo único implicado, sino que se ha hecho una apuesta explícita por incluir como integrantes del equipo a miembros de la comunidad local.

Por otro lado, se constata que el equipo tiene mayor actividad operativa que reflexiva, esto es que se dedica más el tiempo efectivo a la acción que a los espacios de estudio, ya sea de contenidos educativos o a la reflexión de la práctica tanto de manera personal como grupal. Esto se debe a que, excepto la asistente administrativa, el resto del equipo labora media jornada, o sea cuatro horas al día, lo cual conlleva a que haya poco tiempo y espacio para la formación.

La tercera y última causa se expresa como los contenidos varios de formación, sin que estén articulados o contenidos en un plan que integre los distintos aspectos, en esa misma línea se reconoce que existen pocas oportunidades disponibles de formación que coincidan con la línea educativa que el centro maneja.

Todo ello, genera ciertos efectos sensibles tales como las herramientas insuficientes para acompañar procesos educativos, a la vez que se manifiesta un énfasis en el proceso de enseñanza aprendizaje a nivel personal o individual más que en el impacto comunitario. A su vez, esto influye en que la intervención educativa sea débilmente socio crítica. Por otro lado, encontramos que hay desconocimiento de la aplicación de tecnologías como recurso didáctico, por lo que existe poca innovación en la práctica educativa. El conjunto de efectos da como resultado general la dificultad en dar respuesta a las demandas educativas de manera relevante, pertinente, coherente y de calidad.

Ahora bien, nos acercamos al planteamiento de Orcasitas García (1997), acerca de la necesidad de formación del equipo educativo. Para él, “el equipo educativo y la intervención se vinculan grandemente” (p. 72). Por eso indica como un aspecto sustantivo para la intervención socioeducativa la necesidad de un equipo educativo comprometido con una intervención social. Continúa diciendo que el equipo educativo es motor, constructor y guía de la acción. Es quien dota de sentido, y al hacerlo se construye. Menciona que es este equipo el que genera conocimiento desde la reflexión de su práctica, con la intención de mejorarla y en ese diálogo de acción que proyecta una transformación posible, el educador se socializa, pertenece, compromete, aprende, transforma, da sentido.

Así, el educador se reordena internamente y se desarrolla institucionalmente. Reconoce como una unidad continua de análisis y actuación los aspectos de acción-reflexión-ajuste-mejora-pertenencia-diálogo-sentido-formación-desarrollo organizativo.

Además, otro autor como Peter Senge (en Agüerrondo, 1996) plantea la idea de la organización inteligente. Estas organizaciones inteligentes son las que están abiertas al aprendizaje. Habla del aprendizaje en equipo como una disciplina que forma parte de este tipo de organizaciones, en las que se prioriza la necesidad del ‘diálogo’, la capacidad de los miembros del equipo para ‘suspender los supuestos’ e ingresar a un auténtico ‘pensamiento conjunto’ (pág. 12). Para lograr ser un centro educativo organizado flexiblemente, con capacidad de transformación permanente, implica apertura en distintos aspectos, entre ellos se requiere la creación de espacios de interacción, de intercambio y reflexión conjunta, que deben estar diseñados como parte del modelo institucional.

Todo esto contribuye a un mejor desarrollo de la dimensión pedagógica, ya que al fortalecer las competencias y los aprendizajes de los miembros del equipo que da vida a la organización educativa, se verá beneficiada y enriquecida en su misión.

3.8.1 La importancia de la formación como prioridad institucional

CEO al ser parte de las instituciones educativas de la Congregación, la formación tiene un lugar muy importante dentro de las prioridades de la organización. El personal de CEO lo sabe y está consciente de ello, tal como fue expresado en el diagnóstico realizado.⁶

En el Modelo Educativo de la Red de Colegios (2005), de la cual se ha hecho mención, resalta este sentido prioritario: “La formación personal y profesional es una exigencia del ser educador ya que implica ser una persona en plenitud, abierta a la diversidad, al crecimiento continuo, en camino de apropiación del espíritu educador y del compromiso social” (p. 20). Se hace explícito el impacto que la formación tiene en los educandos, pues su testimonio trasciende en ellos. Además, se reconoce una formación integral que abarca diferentes áreas de la vida, tanto la personal como la profesional, en esta última, “favorece la adquisición de conocimientos disciplinares, técnicos o pedagógicos para elevar las competencias intelectuales, habilidades de gestión, comunicación, desempeño y aplicación metodológica.” (p.20)

Cabe señalar que las instituciones educativas de esta familia carismática, “consideran a todo su personal como educadores al reconocer y valorar el trabajo de todos, en sus diferentes modalidades, en un ambiente de responsabilidad compartida”. (Red de Colegios, 2005:18). Por lo tanto, se habla de la formación del equipo de trabajo, incluyendo tanto al personal educativo como administrativo. Es así que en el proceso formativo, están incluidos tanto colaboradores, voluntarios, estudiantes de prácticas profesionales, promotoras de la comunidad y el equipo de trabajo.

Además de la formación, se contempla la capacitación como elemento necesario para todos los miembros de la comunidad educativa. Por medio de la capacitación, desarrollan conocimientos y habilidades para el trabajo. Así, “la actualización constante permite estar al día en estudios, descubrimientos y propuestas innovadoras, ya sean pedagógicas, metodológicas, administrativas, o de otra índole, según la tarea que desempeñan.” (p.21)

⁶ Cfr. Resultados de las entrevistas a miembros del equipo y colaboradores.

3.9 Metodología de trabajo de la estrategia de intervención

Se enuncia la estrategia de intervención del Centro Educativo, desde el ámbito comunitario como la interacción y conocimiento mutuo centro-comunidad, a través de procesos participativos y colaborativos como medio de gestión.

3.9.1 Los procesos participativos como parte de la estrategia

Al tomar la experiencia del Modelo Educativo (EPI, 2015), de otra institución de Educación Popular que igualmente es parte de la Congregación, se coincide en la valoración que tiene la participación en los procesos educativos. Para el proyecto de intervención programado en CEO, se contemplan precisamente los procesos participativos como parte central que guía la estrategia.

Por ello, se retoma lo expresado en dicho Modelo, reconociéndolo como un modelo de suyo participativo. Los compañeros de la institución hermana afirman que como educadoras/es populares, se promueve la participación como uno de los ejes centrales del quehacer educativo que se lleva a cabo en diferentes niveles.

Hay resonancia con la manera en la que los integrantes de EPI expresan que viven la participación en el trabajo educativo en los diferentes programas, pues “la participación está presente de manera colaborativa, y dialógica, es decir, se busca generar en los diferentes grupos el diálogo, la conciencia individual y colectiva, el análisis de la realidad, la inclusión, la colaboración, la cooperación” (p.5). Con ello se favorecen algunos valores como por ejemplo, la solidaridad, el trabajo en equipo y la tolerancia a la diversidad.

En dicho Modelo Educativo señala que siempre busca que los diferentes actores que participan en los procesos educativos se involucren activamente “a través del intercambio de saberes, sentires y pensares, de manera que el aprendizaje, el crecimiento y el sentido crítico se den en mutualidad” (p.5). Esto ayudará a que, de manera personal y colectiva, se lleve a la toma de decisiones encaminada a la transformación de la realidad.

Es vital para que una comunidad participe, necesita estar: motivada, formada y organizada. (Salinas, 2016). Esto implica un reto, tanto de abrir espacios para la participación, así como de buscar la motivación, la formación y la organización.

3.9.2 La colaboración como forma de trabajo

En la actualidad, desde distintos contextos profesionales se viene planteando la necesidad de configurar una cultura profesional caracterizada por la colaboración. Esto es, una cultura donde tenga cabida la apertura, la comunicación, el trabajo compartido, el intercambio de prácticas profesionales, la reflexión colectiva, la búsqueda conjunta de soluciones a problemáticas surgidas de la actividad educativa, las preocupaciones e intereses profesionales compartidos, etc. (Fernández y Malvar, 1999). El trabajo colaborativo es una tarea ardua y compleja pues en ella confluyen un sinnúmero de perspectivas teóricas, intereses, preocupaciones, y lo más importante, entraña la variable tiempo.

Al hablar de colaboración se entiende como un conjunto de valores, creencias, normas, conocimientos, destrezas, vivencias, patrones de acción, códigos de conducta, roles, hábitos, modelos de relación, etc. que los educadores comparten en un contexto interactivo y de aprendizaje. En definitiva, una cultura compartida que se va construyendo paulatinamente en un contexto de trabajo cooperativo (Fernández y Malvar, 1999).

Actualmente, se plantea el trabajo colaborativo como una forma de mejorar la calidad de la educación y, por ende, el desarrollo profesional de los educadores (Fernández y Malvar, 1999). Asimismo, esto se pretende en el Centro Educativo, buscando una mejora integral y que también incida en la calidad educativa.

3.9.3 El liderazgo transformacional que guía la intervención

El líder transformacional tiene capacidad para entusiasmar, transmitir confianza e identificarse con la institución, al tiempo que comunica una visión que le permite trascender las tareas organizativas y conseguir una mayor identificación de los objetivos y metas por parte de todos los colaboradores (Carisma). Asimismo, el líder transformacional tiene capacidad para considerar las necesidades individuales relacionadas con el crecimiento y desarrollo de cada uno de sus colaboradores (Consideración individual).

En el contexto educativo, estos rasgos se evidencian en la medida en que la dirección de la escuela está cerca del profesorado, respetando sus opiniones y apoyándoles cuando surgen los problemas (Geijsel et al, 2000 en Chamorro, 2005).

También estimular, en todos los niveles, la preocupación por los objetivos de la organización y los métodos para conseguirlos, así como el apoyo profesional mediante la provisión de ayudas económicas, tiempo, espacio y estimulación social (Estimulación Intelectual).

Otros rasgos destacados en este tipo de líder son su actitud motivadora, la importancia dada a la retroalimentación, la comunicación abierta, y la confianza mutua (Coronel, 1996; Pascual, 1993 en Chamorro, 2005). Este liderazgo puede ser directivo o participativo.

El desarrollo de este tipo de liderazgo en la organización educativa se basa en tres constructos: la habilidad del Director para fomentar el funcionamiento colegiado, el desarrollo de metas explícitas, y la creación de una zona de desarrollo próximo para el directivo y su personal (Leithwood y Steinback, en Chamorro, 2005). Este tipo de liderazgo es benéfico para las escuelas porque: Permite conseguir un mayor compromiso y esfuerzo extra del personal (Chamorro, 2005).

3.10 El papel de la gestión directiva en el proceso de intervención educativa.

El rol del equipo directivo como gestor de las relaciones con el entorno

Para el proceso de intervención educativa se requiere de un liderazgo educativo que, de acuerdo con Ávila (2013), esté en la búsqueda constante de una visión integral de la institución, una lectura del contexto tanto interno como externo. Esto permitirá identificar las oportunidades de mejoramiento, los recursos existentes en la localidad o municipio, las interrelaciones que se dan en los diferentes procesos dentro de la institución, y con ello, la necesidad de lograr acuerdos, consensos, pactos fuertes dentro de los diferentes actores de la comunidad educativa, en los cuales, la dirección tiene el papel fundamental, tanto para lograrlos como para hacerlos cumplir.

Para asumir este nuevo rol de liderazgo directivo, la propia SEP (2009) había propuesto en documentos de actualización la necesidad de contar con: Un diálogo permanente, flexibilidad, firmeza y autoridad en cada uno de los integrantes del equipo directivo, pero también tener una finalidad muy clara, una red de personas sensibles con capacidad para expresarse sobre su quehacer de manera propositiva y reflexiva.

Además, “requiere de la calidad del equipo directivo para formar y crear las condiciones necesarias para su desarrollo, desplegando, de esta manera, una verdadera pedagogía de la autonomía” (SEP 2009, p. 54).

Tomando en cuenta otra perspectiva (Rock, 2009), se considera importante que el equipo directivo, en su rol de liderazgo, contemple algunos factores que ayuden a un buen desarrollo del equipo de trabajo para la implementación de la estrategia. Rock (2009) habla de encontrar maneras para elevar la percepción del status o el reconocimiento de cada uno de los implicados en el proceso. También menciona que, es esperado el movimiento y la ambigüedad ante los cambios que la intervención suscite, por tanto, generar la certidumbre o las certezas básicas en lo que sea posible ayuda al desarrollo del proceso. Además, valora que se promueva la autonomía y el emprendimiento de los diferentes actores, motivando su participación activa a lo largo de la intervención.

Otra característica clave que señala el autor es llevar a las personas a un trabajo colaborativo, para que juntas puedan solucionar problemas, teniendo en cuenta las relaciones que se establecen entre los miembros del equipo. Por último, hace mención del factor de un trato justo para todos los participantes como requerimiento para crear un ambiente de confianza y compromiso que facilite la consecución integrada y responsable de los objetivos.

Con este panorama abierto y las luces que brinda la fundamentación teórica, en el siguiente capítulo se describe la estrategia de intervención que se implementa en el Centro Educativo para dar atención a la problemática identificada.

CAPÍTULO IV. DISEÑO Y DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN

El propósito de este cuarto capítulo es presentar el diseño y descripción de la intervención educativa, así como enfoque desde el cual se va a abordar dicha intervención, la estrategia a desarrollar para alcanzar el objetivo de intervención que se desprende de los resultados del diagnóstico. Este Capítulo lo integran distintos apartados:

Inicia con el problema identificado y el objetivo de la intervención, para luego dar paso a la estrategia y metodología de intervención, en la cual se presentan tanto las líneas de acción como la hipótesis de acción. Con ello, se aborda y desglosa el plan de acción, que comprende la planeación de las fases de aplicación, la descripción de las actividades, recursos y participantes, así como el cronograma de actividades a desarrollar. Por último, para poder medir la mejora de la intervención se incluye un apartado con los instrumentos para documentar la implementación, dar seguimiento y sistematizar el proceso. Asimismo, se encuentran los indicadores de mejora del proyecto de intervención.

4.1 Problema identificado y objetivo de intervención

Para dar sentido a la intervención, se retoma el problema detectado que se señaló al final del segundo capítulo, como resultado del diagnóstico realizado:

El conocimiento parcial que el equipo CEO tiene respecto de la comunidad, así como la falta de vinculación con actores sociales comunitarios, contribuye al desfase y desarticulación en los componentes del modelo educativo del Centro (el enfoque de intervención educativa, la formación del equipo y la oferta educativa), en su gestión operativa y en su visibilización como organización.

4.1.1 Objetivo de Intervención

Mejorar la articulación y la coherencia entre los componentes del modelo educativo, (enfoque de intervención educativa, formación del equipo de trabajo, y oferta educativa del centro) la gestión operativa y la visibilización como organización educativa; así como la vinculación con los actores sociales de la comunidad; logrando las bases para la integración del modelo educativo del CEO.

4.2 Estrategia y metodología de intervención

4.2.1 Estrategia de intervención

Las estrategias se pueden definir como procedimientos que incorporan acciones y procesos secuenciados, planificados sistemáticamente en el tiempo para el logro de propósitos o fines determinados. Estos procedimientos ponen en juego acciones mentales y conductas, que exigen el desarrollo de fases graduales, en donde la consecución de unas, permite afrontar otras nuevas, con objeto de llegar a los propósitos finalmente establecidos. (Alzate, s/f)

Se enuncia la estrategia de intervención del Centro Educativo desde el ámbito comunitario como la interacción y conocimiento mutuo centro-comunidad, a través de procesos participativos y colaborativos como medio de gestión. Por tanto, el equipo CEO ha de ir al encuentro de la comunidad, buscando un diálogo con jóvenes y adultos, tanto participantes, actores sociales y población en general, que aporte información para la actualización del conocimiento del contexto y del conocimiento de las características y dinámicas de la comunidad que permita identificar cuáles habrá que tomar en cuenta para la intervención educativa. Esta actualización del contexto se hará a través de procesos participativos, puesto que no se concibe a la comunidad como un objeto estático de estudio, por el contrario, se valora su propio dinamismo, y se pretende que este conocimiento se obtenga de manera interactiva, de tal manera que resulte un conocimiento recíproco, entre la organización y la comunidad.

Al contar con un conocimiento actualizado de la población y del contexto, se podrá lograr con mayor facilidad la vinculación con los actores sociales de la comunidad. Se entiende la vinculación con la comunidad como la construcción de relaciones y diálogo con actores sociales, que favorezca la colaboración entre instancias para promover acciones en común o proyectos en conjunto, es decir, la creación de alianzas que favorezca la promoción de procesos de desarrollo comunitario. Para ello, se ve necesario que exista un conocimiento mutuo en donde cada instancia pueda compartir su identidad, a través de un diálogo horizontal y honesto, desde una visión de cooperación genuina.

A la par, será necesario contar con un proceso formativo para el equipo de trabajo que brinde marcos referenciales de intervención educativa que ayuden a integrar los nuevos hallazgos de la comunidad en una oferta educativa relevante, a la vez que logren desarrollar una intervención educativa de calidad según el contexto lo requiere.

Por último, para dar a conocer al CEO como organización educativa, se hace necesario el desarrollo de un plan de visibilización institucional que vaya acorde a la comunidad destinataria.

4.2.2 Metodología de Intervención

Ahora bien, por intervención educativa, se entiende “el conjunto de acciones con finalidad, planteadas con miras a conseguir, en un contexto institucional específico los objetivos educativos socialmente determinados” (Barraza, 2010:24). Tomando el texto de este autor, se puede entender la intervención educativa como una “estrategia de planeación y actuación profesional que permite a los agentes educativos tomar el control de su propia práctica profesional” (p.24). Esto, mediante un proceso de indagación – solución, ya que toma un diagnóstico como punto de partida, como un medio de conocimiento que implica diferentes niveles de acercamiento a la realidad de los sujetos, grupos, instituciones o programas, buscando hacer una adecuada contextualización de la situación-problema.

Según propone Barraza (2010), la intervención educativa está constituida por cuatro fases que siguen al diagnóstico: Planeación, Implementación, Evaluación, y Socialización-Difusión. A continuación, se describen dichas fases:

La planeación, consiste en la construcción del problema generador de la propuesta y el diseño de la solución. Esta fase tiene como producto el Proyecto de Intervención Educativa.

La implementación, comprende los momentos de aplicación de las diferentes actividades que constituyen la Propuesta de Intervención Educativa y su reformulación y/o adaptación, en caso de ser necesario.

La evaluación, incluye los diferentes momentos de seguimiento de la aplicación de las distintas actividades que constituyen el proyecto, así como su evaluación general. Así, la evaluación no se da sólo hacia el final de la intervención, sino a lo largo del proceso para reconocer cómo se va llevando a cabo.

La socialización-difusión, debe conducir a la toma de conciencia del problema origen de la propuesta, despertar el interés por la implementación de la propuesta, para participar de alguna forma en la solución diseñada.

Esta fase de socialización, es particularmente importante según el modelo de investigación acción participativa (Barraza, 2010), - el cual es el referente para el presente proyecto-.

Además, se toma como enfoque de intervención educativa la orientación crítico progresista. En ésta, los gestores se implican o apropian de los elementos herramientas propios del cambio, para adaptarlo o aplicarlo en el propio contexto.

“La propuesta realizada bajo una orientación crítico progresista es desarrollada por el usuario y potencial beneficiario de dicha propuesta, por lo que su práctica profesional se constituye en su ámbito de problematización”. (Barraza, 2010 p.p. 27).

Desde este enfoque, los participantes se convierten en sujetos activos de la propuesta de intervención, al reconocerse de manera consciente como parte del problema, así la intención es que se identifiquen también como parte activa de la solución.

El gestor toma un rol importante como parte del liderazgo que guía el desarrollo de la propuesta y de la implementación del proyecto, sin embargo, es indispensable que integre un equipo de trabajo junto con el cual, se pueda realizar la intervención educativa. El equipo de trabajo se conforma a través del diálogo, el intercambio y la visión compartida que el gestor pueda ir generando para este propósito.

Como parte de su gestión, la persona que lidera ha de involucrar a las personas clave, reconociendo a quiénes necesita sumar para la realización de la intervención, a qué instancia o personas requiere solicitar su autorización y a quiénes más sólo cabe dar a conocer el proyecto o informar que habrá de llevarse a cabo.

Desde la gestión enfocada a la mejora de la organización y resolución de problemas, el papel del gestor es encontrar las diferentes vías o posibilidades de actuación que detecta pueden ser las más estratégicas para lograr la solución, buscando impactar en varias áreas de la organización, partiendo de identificar con claridad el foco de atención en el cual puede y debe intervenir para lograr los resultados esperados. Para ello, es necesario tomar en cuenta los distintos factores que están en juego, así como las implicaciones en los cuatro ámbitos de la gestión: pedagógico-curricular, organizativo institucional, administrativo y comunitario o de participación social.

Al inicio del capítulo se presentó el problema detectado tras la realización del diagnóstico. Dicho problema se puede reconocer en tres de los diferentes ámbitos de gestión: pedagógico-curricular, político institucional y comunitario o de participación social. De ellos se derivan las líneas de acción que se explican a continuación.

4.2.3 Líneas de acción

Las líneas de acción son los ejes alrededor de los cuales se organizan las estrategias que se implementarán para dar respuesta al problema identificado (Ministerio de Educación de Argentina, 2008). En palabras de Barraza (2010), las líneas de acción constituyen los bloques de trabajo del proyecto.

Las líneas de acción, en voz de Ezequiel Cárdenas (2016), implican trazar la ruta o camino a seguir para avanzar en el mejoramiento continuo de la institución; simbolizan ‘cartas de navegación’, para cumplir con la misión y alcanzar la visión de la organización educativa.

La definición de las líneas de acción es un momento clave que requiere discusión e intercambio entre los actores institucionales, generación de ideas creativas y compromiso para la acción. (Ministerio de Educación de Argentina, 2008).

En el caso del presente trabajo, se identifican tres líneas de acción, según los ámbitos de la gestión que anteriormente han sido señalados: Comunitario y de participación social, Político institucional y Pedagógico curricular. A continuación, se explica cada línea de acción señalando los procesos y productos que se pretenden desarrollar en cada una de ellas.

LINEA 1-En el ámbito comunitario y de participación social: Vinculación con actores sociales locales por medio de alianzas para la colaboración a favor de procesos educativos. Proceso de interacción y reconocimiento CEO-comunidad.

Siguiendo a Elizondo Huerta (2001:145), como parte del ámbito comunitario y de participación social, se pueden “crear las condiciones para organizar y desarrollar un trabajo cooperativo, de compromiso mutuo.” Además, consiste en establecer y mantener el vínculo centro educativo-comunidad para tener proyección e impacto en la comunidad donde se encuentra ubicado, mediante acciones planteadas en los proyectos.

Procesos: Procesos participativos con actores sociales de la zona (responsables de parroquias, escuelas primarias y secundarias, centro cultural, y asamblea comunitaria) para establecer una comunicación que permita el encuentro, el diálogo y la colaboración con algunos de ellos, propiciando mayor conocimiento de la comunidad, a la vez que se promueva proyectos a favor de la comunidad.

Productos/Resultados: Acuerdos, convenios y alianzas establecidas entre distintas instancias comunitarias, para colaborar en acciones o proyectos en común.

LINEA 2-En el ámbito político institucional: Plan de Visibilización institucional.

Según la SEP, el ámbito político institucional, considera la interrelación al interior del personal de la organización y de éste con la comunidad educativa en su conjunto. En él están presentes los valores y las actitudes que prevalecen en los actores de la organización educativa. Los valores traducidos en actitudes son los sustentos que le sirven a la organización para tomar las decisiones que considera más convenientes al enfrentar diversas situaciones. (SEP, 2009).

Para Elizondo Huerta (2001), como parte de este ámbito, implica reconocer el papel que a cada actor le corresponde dentro de la tarea educativa; cómo se establecen las relaciones y la comunicación, la información que se maneja, así como la coordinación y ejecución de acciones que lleven a mejorar el servicio educativo.

Una renovación interna del CEO tendrá que estar acompañada con un posicionamiento de la imagen hacia la comunidad. Además, se pretende elaborar políticas de vinculación institucional para socializar la identidad del Centro Educativo entrando en relación con otros.

Procesos: Desarrollo del plan de visibilización institucional.

Productos: Derivados del plan de visibilización (fachada actualizada, lona de actividades, entre otros).

LINEA 3: En el ámbito pedagógico curricular: Elucidar los elementos constitutivos del CEO que permitan fundamentar la construcción de un modelo educativo propio, desde un enfoque de intervención educativa pertinente a las necesidades del contexto y la población.

Según Elizondo Huerta (2001), en este ámbito se incluyen los programas de apoyo, tales como los procesos de capacitación, actualización y formación permanente del personal educativo; que permitan contar con mayores y mejores recursos teóricos y metodológicos para la práctica educativa. Asimismo, este ámbito incluye la innovación pedagógica en los centros educativos; y la apropiación del enfoque educativo.

Se plantea descubrir, esclarecer los elementos que constituyen el proyecto educativo que fundamenta a la organización. Se pretende realizarlo de manera participativa junto con los miembros del equipo de trabajo, incluyendo colaboradores y promotoras de la misma comunidad. Por lo tanto, implicará un proceso participativo de trabajo colaborativo para la elaboración conjunta, el cual irá acompañado de un proceso formativo por medio de seminarios y talleres desde la Educación Popular.

Procesos: Reflexionar, dialogar y colaborar conjuntamente como equipo de trabajo para elucidar los elementos constitutivos del CEO.

Productos: Documento con los elementos constitutivos del CEO.

4.2.4 Hipótesis de acción

Según comenta Barraza (2010), al tener claro el problema de intervención, el gestor debe de establecer una hipótesis de acción que determine el camino que seguirá en la creación de la solución innovadora. Como su naturaleza lo indica, no se tiene una certeza absoluta, sólo hipotética, pero se confía en ella para lograr los cambios esperados, necesarios para solucionar la problemática detectada. Este autor menciona que la enunciación de la hipótesis de acción se realiza de manera afirmativa y relacionando la solución tentativa con el problema ya identificado.

Para el problema en cuestión, se formula la siguiente hipótesis de acción:

Mediante la vinculación con actores de la comunidad, la gestión operativa, y la visibilización del centro como organización educativa; se logrará la articulación y la coherencia entre los distintos componentes que forman parte de la organización, para elucidar los elementos constitutivos del CEO que permita la construcción un modelo educativo propio.

Con ello se espera lograr:

- Un marco actualizado de la comunidad para tenerlo como referente de actuación,
- Mayor colaboración con otras instancias de la comunidad,
- Aclarar y fundamentar los elementos para la construcción de un modelo educativo propio,
- Equipo de trabajo con la formación necesaria para el desarrollo de la intervención educativa,
- Oferta educativa más pertinente y relevante a las necesidades del contexto y de la población,
- Procesos de gestión operativa más eficientes en los diferentes niveles,
- Políticas institucionales establecidas que ayuden la toma de decisiones y el funcionamiento,
- Actualización del proyecto institucional que responda al momento presente,
- Centro educativo visibilizado desde su imagen y mejor reconocido por la comunidad,
- Mayor apropiación de la identidad por parte de la comunidad educativa para ser socializada.

4.3 Plan de acción

El plan de acción, también llamado red de actividades o ruta crítica, se utiliza para conducir, regular y prever el desarrollo del proyecto de mejora. Es un instrumento organizativo para concretar las metas y objetivos propuestos como un ideal conceptual. El plan de acción ayuda a dimensionar la escala y a reconocer las características que puede alcanzar la mejora provista. Esto se realiza tomando como referentes: las características del personal, los diversos recursos disponibles, las capacidades de la organización, para impulsar una mejora o solución al problema diagnosticado. (González, 2007).

4.3.1 Fases o etapas de intervención



Se consideran 3 etapas del plan de acción que no son lineales sino simultáneas con cierta progresión ordenada:

1. Interacción y Conocimiento de la comunidad: se parte del conocimiento actualizado de la comunidad y del contexto como ruta estratégica, junto con la vinculación con actores sociales (se llevará a cabo a partir de noviembre 2016 en adelante).
2. Visibilización institucional: se desarrolla de manera simultánea el plan de visibilización, para lograr el conocimiento mutuo centro-comunidad (desde enero 2017 a marzo 2017).
3. Ámbito pedagógico curricular: Proceso participativo y formativo para elucidar los elementos constitutivos del CEO que permitan la construcción posterior de un modelo educativo propio (de febrero a julio 2017).

4.3.2 Descripción de las actividades, recursos y participantes

Línea 1: Del ámbito comunitario y de participación social Proceso de interacción y reconocimiento CEO-comunidad. Vinculación con actores sociales de la comunidad.								
Propósito: Mayor acercamiento e intercambio, propiciando el conocimiento mutuo. Conocimiento de las características y dinámicas de la comunidad local, así como el análisis actualizado del contexto por parte del equipo de trabajo.								
Meta: Contar con un marco actualizado de la comunidad como referente de actuación. Lograr acuerdos, convenios de colaboración con distintas instancias comunitarias.								
PRODUCTO O PROCESO	ACTIVIDADES	PROPÓSITO	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	PRODUCTO POR ACTIVIDAD	INSTRUMENTOS RECUPERACIÓN Y SEGUIMIENTO	PLAZOS
Proceso de interacción y conocimiento mutuo Centro-Comunidad	1.1 Organización del equipo de trabajo para llevar a cabo el conocimiento de la comunidad local	Motivar al equipo de trabajo para que tenga claros los propósitos y las actividades a desarrollar	Gestora del proyecto	Equipo CEO, algunos colaboradores.	Sala, proyector, computadora, hojas, rotafolios, marcadores	Acta de la reunión de organización	Lista de asistencia a la reunión	Corto Noviembre 2016
	1.2 Visitas a personas claves de la comunidad	Contar con un conocimiento de la comunidad de primera mano, teniendo mayor cercanía con la población	Gestora del proyecto	Equipo y colaboradores en binas para las visitas	Mapa de la colonia, plumas y lápices. Grabadora o celular	Llenado del formato de registro de visitas	Bitácoras	Corto Noviembre Diciembre 2016
	1.3 Encuentros con diferentes temáticas de interés en los que se fortalezca la interacción y el conocimiento mutuo centro- comunidad	Conocer más el contexto, identificar dinámicas comunitarias y caracterizar a la población	Equipo ampliado	Miembros de la comunidad	Reuniones de preparación, convocación, difusión, programación. Material de papelería para el encuentro.	Relatoría de cada encuentro. Grabación de audio o video si es posible	Lista de asistencia de participantes. Cuestionario al equipo CEO para recuperar los aprendizajes y descubrimientos de la comunidad	Corto Diciembre 2016 y enero 2017
	1.4 Análisis del contexto local y global	Acceder a información actualizada de la zona y nacional	Dirección	Todo el equipo	Periódico, internet, otras fuentes de información. Encuentro semestral de análisis realidad.	Documento con observaciones del análisis del contexto	Guía de preguntas e inquietudes del equipo sobre el análisis del contexto	Corto Enero 2017

Vinculación con actores sociales de la comunidad.

1.5 Encuentros periódicos con actores sociales de la comunidad (directores de escuelas, párrocos, coordinación centro cultural, asamblea comunitaria...)	Reconocer posibilidades de colaboración y proyectos en común	Subdirección y dirección	Actores sociales	Programación, mapa de actores sociales, agenda	- Acuerdos de cooperación con 3 instancias locales (Posiblemente Parroquia, Secundaria y Centro Cultural)	Formato de mapeo del status de vinculación con actores sociales	Mediano A partir de diciembre 2016 hasta abril 2017
1.6 Entrevistas y reuniones con actores sociales de la zona	Formalizar acuerdos de colaboración para una incidencia más amplia	Subdirección y dirección	Actores sociales	Agenda, teléfono, laptop, hojas membretadas, impresora	Acta del convenio firmado por las partes	Reporte de entrevistas	Mediano A partir de febrero hasta junio 2017
1.7 Impulsar actividades educativas extramuros (en lugares públicos): trabajo de "ludoteca en calle"	Establecer mayor contacto y relación con la comunidad.	Responsable de Ludoteca y equipo programa sociocultural	Voluntarias, miembros de la comunidad	Display de CEO, materiales para la actividad, equipo de sonido (de ser necesario)	Cartas descriptivas de la programación	Listas de asistencia de participantes en las actividades extramuros. Bitácora de la responsable de ludoteca	Mediano A partir de Febrero 2017

Línea 2: Del ámbito político institucional

Desarrollo del plan de visibilización institucional.

Propósito: Posicionar a CEO como organización educativa en la zona, para contar con el reconocimiento de la comunidad.**Meta:** Plan de visibilización institucional.

PRODUCTO O PROCESO	ACTIVIDADES	PROPÓSITO	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	PRODUCTO POR ACTIVIDAD	INSTRUMENTOS RECUPERACIÓN Y SEGUIMIENTO	PLAZOS
Plan de visibilización	2.1 Reunión informativa sobre la campaña de visibilización institucional	Lograr un interés compartido acerca de la necesidad de una campaña de visibilización institucional	Dirección – gestora del proyecto	Miembros del equipo CEO	Sala de juntas, computadora, proyector, hojas, lápices	Orden del día de la reunión con los puntos a abordar	Minuta de la reunión con acuerdos establecidos	Corto Noviembre 2016
	2.2 Entrevista con profesionista de la comunicación de la colonia	Entablar acuerdos de colaboración, compartiendo objetivos de la visibilización	Dirección - gestora	Comunicóloga de la colonia	Cita previa, recurso económico para financiar el aporte	Minuta con acuerdos firmada por ambas partes	Reporte de entrevista	Corto Noviembre 2016
	2.3 Realización del plan de visibilización: - Impresión de lona de actividades. - Arreglo de fachada - Elaboración del video institucional - Base de datos de participantes con FB para favorecer la comunicación - Diálogo con radiodifusora local.	Contar con diversas estrategias y materiales que visibilicen CEO, tanto en su imagen, como su oferta educativa e identidad institucional	Dirección – gestora	Equipo CEO	Recurso económico, diseño y plan de comunicación	- Lona con información visible - Fachada renovada - Nuevo video institucional - Mayor uso de redes sociales (publicación semanal, y 50 likes a la página FB) - Espacio continuo en radiodifusora. - Ampliación de difusión a otras 2 colonias	Lista de cotejo del plan de visibilización. Registro fotográfico.	Corto A partir de diciembre 2016
	2.4 Proceso de compartir y socializar la identidad con los participantes.	Asegurar que al inicio y/o final de actividades y eventos, se dé a conocer identidad y propósito educativo de CEO	Equipo CEO	Participantes asiduos	Trípticos, video institucional	Relatoría de las actividades	Grupo focal anual con participantes asiduos de tiempo prolongado.	Permanente Grupo focal Abril 2017

Línea 3: Del ámbito pedagógico curricular.

Proceso para elucidar los elementos constitutivos del CEO.

Propósito: Fundamentar la construcción de un modelo educativo propio, desentrañando de manera participativa los elementos constitutivos de la organización.**Meta:** Documento con los elementos constitutivos del CEO.

PRODUCTO O PROCESO	ACTIVIDADES	PROPÓSITO	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	PRODUCTO POR ACTIVIDAD	INSTRUMENTOS RECUPERACIÓN Y SEGUIMIENTO	PLAZOS
Elucidación de los elementos constitutivos del CEO	3.1 Socializar la intención desde los resultados del diagnóstico y hacer la programación del proceso a seguir	Organizar y calendarizar las sesiones para llevar a cabo la integración del modelo educativo	Equipo directivo	Equipo de trabajo ampliado	Agenda, computadora, sala	Programación del proceso: Diagrama de Flujo.	Calendario con fechas de las sesiones programadas	Mediano Enero – Febrero 2017
	3.2 Sesiones de trabajo distribuido y colaborativo	Trabajar por comisiones o pequeños equipos los diversos contenidos	Equipo directivo	Equipo de trabajo ampliado	Insumos, computadoras	Aportes de los diferentes grupos que abonen al proceso	Minuta de las sesiones de trabajo	Mediano Periodo de Febrero a mayo 2017
	3.3 Sesión de conceptos clave	Construir un lenguaje común sobre la comprensión de algunos conceptos clave	Equipo directivo	Equipo de trabajo ampliado	Pizarrón, rotafolios, marcadores, cinta, hojas, plumas, lápices	Documento con la definición de los conceptos	Minuta de la sesión de trabajo	Mediano Marzo 2017
	3.4 Sesiones de confluencia	Socializar el trabajo realizado por cada comisión para llegar a acuerdos	Equipo directivo. Comisiones	Equipo de trabajo ampliado	Borradores, proyecto, computadora	Redacción de los apartados trabajados	Comentarios a los borradores	Mediano Abril a mayo 2017
	3.5 Proceso de integración del documento con los elementos constitutivos	Conjuntar los diferentes apartados del documento para integrarlos en uno solo, revisando la coherencia	Dirección – gestora del proyecto	Equipo de trabajo ampliado	Apartados trabajados	Documento de los elementos constitutivos	Revisión para su aprobación	Mediano Junio 2017
	3.6 Evaluación y conclusiones del proceso	Lograr definir aprendizajes personales y grupales sobre el proceso	Gestora del proyecto	Equipo de trabajo	Instrumentos y técnicas de evaluación	Instrumentos contestados	Relatoría de la sesión de evaluación	Mediano Julio 2017

4.3.3 Cronograma de actividades. (Diagrama de Gantt en documento de Excel. Anexo 18).

Las claves de lectura en las tablas según las líneas de acción se distinguen según los ámbitos de gestión:

- Verde: Comunitario y de Participación Social
- Rojo: Político institucional
- Azul: Pedagógico Curricular

Descripción de cada línea de acción:

Comunitario y de Participación Social

Es importante dedicar tiempo al conocimiento del contexto local como base y fundamento de la intervención. El diálogo y encuentro con actores sociales también es una actividad fuerte que tomará tiempo a manera de período, esperando lograr la vinculación con los respectivos actores sociales para tener acuerdos de colaboración de manera conjunta. Durante las tres semanas de diciembre ya se tenían previstas algunas actividades las cuales ahora tendrán este enfoque del conocimiento mutuo entre el Centro y la comunidad local. Se tiene programado un espacio como equipo de una semana completa en enero 2017 para llevar a cabo la evaluación proyectiva del periodo, en ella se reflexionará, entre otras cosas, acerca de la relación con la comunidad.

Político institucional

Varios elementos de la visibilización se habían considerado previamente como necesidades, pero cobran un nuevo sentido y proyección a partir del diagnóstico realizado. Se busca que la entrevista con la comunicóloga de la colonia dé el marco y el impulso al plan de visibilización, esperando que el desarrollo de la intervención sea lo más estratégico posible.

Pedagógico Curricular

La elucidación de los elementos constitutivos de CEO se hará de manera procesual, con participación y colaboración entre el equipo de trabajo. Se considera que el proceso sea en sí mismo formativo, en el que se reflexione el enfoque educativo desde el cual se desarrollan las actividades. En el cronograma se marca como período, ya que aún no se tiene especificadas fechas de las sesiones de trabajo, las cuales pueden ser programadas de manera mensual. Para desarrollar esta línea de acción, será importante la participación de los miembros del equipo de trabajo, incluyendo a colaboradores, voluntarios y promotoras de la comunidad.

4.4 Instrumentos para documentar la implementación, dar seguimiento y sistematizar el proceso

Es muy importante la utilización de instrumentos para documentar la implementación, dar seguimiento y sistematizar el proceso de intervención. La elección de los mismos varía según el propósito y la naturaleza de cada actividad a realizar. Algunos de ellos son sencillos y cotidianos, otros, implican un desarrollo particular con su propia programación para llevarlos a cabo. Además, se contempla implementar algunos instrumentos que fueron utilizados previamente para el diagnóstico con el fin de hacer un comparativo de los resultados después de la intervención. A continuación, se enlistan los principales que se han considerado en el plan de acción:

- Lista de asistencia, de participantes a las actividades programadas
- Lista de cotejo, para verificar el cumplimiento del plan de visibilización
- Bitácoras, tanto de visitas como de seguimiento a actividades extramuros
- Cuestionarios, a miembros del equipo
- Reporte de entrevistas, con actores sociales de la comunidad
- Formatos de mapeo, del status de vinculación con actores sociales
- Matrices para el vaciado de la información recolectada
- Actas, minutas y relatorías de las reuniones
- Grupo focal (con participantes asiduos con al menos un año de participación)
- Calendario para la programación de actividades
- Registro fotográfico

4.4.1 Indicadores de mejora

Es necesario contar con indicadores claros de mejora, dado que el proyecto de intervención se encamina hacia la mejora de la situación presente de la organización, para pasar a un estado deseado de mayor calidad educativa. Para poder distinguir o reconocer el avance de mejora, es necesario contar con medios que ayuden a valorar, sopesar o medir los cambios. Por tanto, los indicadores de mejora son necesarios para lograr este propósito. Según Víctor Ponce, (2006:13) éstos se refieren a “la definición de las medidas (indicador cuantitativo), o bien, rasgos (indicador cualitativo) de las dimensiones del objeto a evaluar.” De esta forma, con la información que aportan los indicadores de logro o mejora, podemos evidenciar que la intervención realizada en la organización ha contribuido en cierto modo y/o medida a la solución del problema planteado en el diagnóstico (González, 2007).

No	Vinculación con la comunidad	<u>Ámbito comunitario y de participación social</u>	Entregable: Producto o Proceso	Indicador de mejora	Plazo/ fecha
	Indicadores del problema	Acciones de intervención			
1	- Conocimiento insuficiente de la comunidad por parte del equipo ampliado	- Visiteo constante y sistematizado - Revisión de materiales documentales e informativos de la colonia (cortometrajes, artículos periodísticos)	Productos: Reporte de visitas (bitácora) Cuestionario	- El equipo puede dar cuenta de las principales situaciones del contexto local, a través de fuentes directas e indirectas. - Cualitativamente se percibe y expresa mayor seguridad en el conocimiento del contexto local por parte del equipo.	Mediano
2	- Fragilidad en la organización de actividades extramuros por parte del equipo	Planeación, ejecución y evaluación de actividades	Productos: Cartas descriptivas de la programación cada espacio	- Continuidad de al menos un espacio extramuros semanal (ludoteca en calle y un grupo de adultos) - Mayor uso de espacios públicos (parque 'Juan Soriano', unidad deportiva, andador Manuel M. Ponce) con una actividad semestral.	Mediano
3	- Debilidad en la vinculación con la comunidad. No se tienen acuerdos vigentes de colaboración con actores sociales de la colonia.	Diálogo y entrevistas con actores sociales de la comunidad local (Parroquias, Escuelas, Centro Cultural, Asamblea comunitaria de vecinos de la colonia)	Productos: Documentos escritos Proyecto redactado	- Acuerdos de cooperación con 3 instancias locales (Parroquia, Centro Cultural y Asamblea Comunitaria)	Mediano
4	- Incipiente incidencia comunitaria. Poca atención hacia adolescentes y jóvenes.	Diálogo y acuerdos con actores sociales de la comunidad para diseñar una intervención a favor de la población adolescente juvenil	Productos: Documentos escritos Proyecto redactado	- Acuerdos de cooperación con al menos 2 instancias locales. - Diseño del Proyecto de intervención con población adolescente juvenil.	Mediano

No	Indicador del problema	Acciones de Intervención	Entregable	Indicador de mejora	Plazo/ fecha
	Línea de acción Visibilización institucional	Ámbito político institucional	Producto o proceso		
5	-CEO es poco conocido como tal por la población, no lo identifica en su oferta e imagen actual. (30% de la muestra)	Diálogo con profesionista de la comunicación de la colonia. - Elaboración del Plan de visibilización institucional	<u>Proceso:</u> Plan de Visibilización institucional	- CEO cuenta con una estrategia de Visibilización Institucional, a través de un plan	Largo plazo
6	- Visibilización parcial e inadecuada - No se cuentan con materiales adecuados para darse a conocer - Dificultad en estrategia de difusión de actividades	- Puesta en práctica del Plan de visibilización institucional: Arreglo de fachada Impresión de lona de actividades del CEO. Elaboración del video institucional Base de datos de participantes incluida la referencia al Facebook para incluirlos como contactos en la página y comunicar la información sistemática de las actividades. Diálogo y visita a las radiodifusoras con las que se ha tenido contacto. Integración de elementos culturales del contexto para realizar la difusión de actividades.	Productos: Nuevo video y diversos materiales de difusión	- Se concretan las acciones del plan de visibilización, al menos en un 80%. - Aumenta la asistencia a todas las actividades. Hay un mínimo de 12 personas en cada una.	Corto plazo
7	- Identidad y objetivos institucionales no socializados a participantes de las actividades del CEO.	-Asegurar que al inicio y final de actividades y eventos, se dé a conocer la identidad y propósito educativo de CEO. Grupo focal o aplicación de una técnica con participantes asiduos de al menos un año de asistencia.	Proceso de compartir y socializar la identidad con los participantes	- El 70% de participantes puede dar cuenta de los objetivos institucionales.	Mediano plazo

	Línea de acción	Ámbito pedagógico curricular			
No	Elucidación de los elementos constitutivos para la integración de un modelo educativo propio	Acciones de intervención	Entregable	Indicador de mejora	Plazo/ fecha
8	- Distinta comprensión de conceptos clave de la institución, dada la heterogeneidad de los educadores	Proceso participativo para la formación de un lenguaje común	Producto: Documento con definición de conceptos clave	- Explicitar de manera escrita la comprensión común que se tiene de los conceptos clave para el desarrollo de la práctica educativa del equipo de trabajo.	Mediano
9	- Débil formación del equipo ampliado en el enfoque de Educación Popular e intervención socioeducativa	Revisión y análisis de enfoques educativos reconociendo sus elementos fundamentales	Producto: Taller de formación sobre el enfoque educativo de intervención.	- Equipo formado en el enfoque educativo de intervención. Reconocen los elementos fundamentales del enfoque de intervención que se ponen en práctica en el centro educativo.	Mediano
10	- No se cuenta con un documento propio que oriente la práctica pedagógica y el enfoque propio del centro (modelo educativo)	Reflexión sobre la pertinencia de contar con un modelo educativo. Proceso participativo de elucidación de los elementos constitutivos del centro.	Proceso de elaboración cooperativa y participativa. Producto: Documento con los elementos constitutivos del centro	- Se cuentan con los elementos constitutivos del centro que permitan la construcción de un modelo educativo propio. Dichos elementos orientan y fundamentan la propuesta educativa.	Mediano

CAPÍTULO V. REPORTE DE RESULTADOS

En este capítulo se describe la implementación de la intervención, y junto con ella se expresan los resultados obtenidos en cada una de las líneas de acción. Para reconocer los cambios deseados que se consiguen con las acciones que se implementaron, se hace referencia a los indicadores de mejora contenidos en el capítulo previo. Con el conjunto de la intervención se formulan algunas conclusiones finales y aprendizajes que expresan las reflexiones personales al terminar el proceso completo de la elaboración del TOG.

5.1 Reporte de resultados

Para presentar los resultados, se siguen las líneas de acción que se señalan como parte del diseño de la intervención. Se describirá lo trabajado en cada una de ellas, primero se enuncia de qué trata cada línea, y a continuación, se señala de cada línea de acción qué fue lo que se realizó, es decir, cuáles fueron las acciones que se implementaron para cumplir con lo planeado. También se menciona aquello que se realizó de manera distinta a como fue planeado, o bien, que aún está en proceso de llevarse a cabo. Por lo que este apartado tiene estrecha relación con lo expresado en el capítulo IV.

5.1.1 Resultados de la línea 1

LINEA 1-En el ámbito comunitario y de participación social: Vinculación con actores sociales locales por medio de alianzas para la colaboración a favor de procesos educativos. Proceso de interacción y reconocimiento CEO-comunidad.

Al respecto de la vinculación comunitaria y de la interacción entre el Centro y la comunidad, que corresponde a esta línea de acción, se enlistaron siete actividades en el plan de acción, y se señalan cuatro indicadores para reconocer la mejora.

Algunas actividades se refieren al proceso de interacción y reconocimiento del equipo del CEO hacia la comunidad y viceversa. Entre ellas, se destaca la referente a la organización del equipo de trabajo para llevar a cabo el conocimiento de la comunidad local a través de visitas a la comunidad y a los actores sociales. Esto como punto de partida, el día 23 de marzo (Ver anexo 17 que contiene el reporte de resultados, apartado 1.1).

Otro aspecto relacionado con el reconocimiento del contexto, es la reflexión en torno al análisis de la realidad global que se aterriza en lo local. Esta actividad tuvo lugar el jueves 12 de enero fuera de las instalaciones de CEO, y se llevó a cabo junto con la red de organizaciones educativas a la que pertenece el centro. En ella, además del equipo de trabajo base de CEO, se invitaron a colaboradores y voluntarios (equipo ampliado), fueron diez personas en total. Fue un espacio interesante de intercambio con otros y de reflexión compartida acerca de la perspectiva que tenemos para acercarnos a la realidad. Durante este encuentro pudimos mirar el contexto amplio en el que se desarrolla nuestra práctica educativa. Nos brindó un panorama general del año que comenzaba, inclusive tomando en cuenta el escenario internacional con el nuevo gobierno del vecino país del norte. El resultado de la reflexión del análisis que elaboró el equipo CEO se encuentra en el 1.4 del documento del reporte de resultados (ver anexo 17), en relación a los productos contemplados en el plan de acción en el capítulo IV del diseño de la intervención.

Como parte de la dinámica de la sesión que tuvo una duración de cuatro horas, inició con una exposición plenaria por parte de un miembro de la Compañía de Jesús, doctor integrante del Departamento de Estudios Sociopolíticos y Jurídicos del ITESO. La exposición fue seguida de mesas de discusión, y terminó con una sesión de preguntas de los asistentes y respuestas por parte del ponente. El total de asistentes de diferentes instituciones que participaron en el análisis de la realidad fue alrededor de 60 personas.

Además, se programó un encuentro en el que se invitó la población adolescente juvenil, con el interés de fortalecer la interacción y el conocimiento mutuo centro- comunidad. Este encuentro tuvo el formato de grupo focal, como parte del diagnóstico que el CEO realizó en el 2016, para conocer más acerca de la realidad de adolescentes y jóvenes de la zona. Este encuentro ayudó mucho para tener una perspectiva cercana y directa de cómo son, qué piensan y cómo viven los adolescentes y jóvenes de la colonia Santa Cecilia y la zona Oblatos. Se abordaron los siguientes temas: ser joven hoy en este contexto, identidad, seguridad y propuestas de acción para jóvenes. De igual manera, sirvió para que adolescentes y jóvenes se acercaran al CEO y lo reconocieran como un espacio seguro al cual pueden acudir. Este grupo focal se llevó a cabo el 20 de octubre, con una duración de dos horas y la participación de 12 asistentes, siendo equilibrada la presencia de hombres y mujeres de entre 12 y 19 años de edad (5 hombres y 7 mujeres).

Parte importante de esta línea de acción se refiere a la vinculación con actores sociales de la comunidad. De hecho, la mayor parte de las visitas que se llevaron a cabo, fueron con la intención de reconocer posibilidades de colaboración y encontrar proyectos en común.

Durante el tiempo de la implementación se programó visitar a varios de los actores sociales de la comunidad. Dicha programación de visitas se encuentran en el 1.1 del documento de reporte de resultados (Organización de visitas a actores sociales de la comunidad Oblatos). Entre los actores sociales se encuentran: 4 sacerdotes de tres diferentes parroquias católicas, 4 directoras de las escuelas primarias públicas, el subdirector de la escuela secundaria pública, un miembro de la Asamblea Comunitaria (organización de colonos que promueve actividades a favor de la comunidad), la directora del Centro Cultural Santa Cecilia, el coordinador de la Escuela de Música del Centro Cultural, el responsable de la radio comunitaria Santa Cecilia, el encargado del Centro Cultural Oblatos, y las directoras de 2 organizaciones civiles presentes en la zona. Con ello, da un total de 16 visitas, repartidas entre los 6 miembros del equipo, que en ocasiones fueron acompañados por jóvenes universitarios que prestan su servicio social en el CEO. Las visitas fueron programadas de febrero a junio 2017. El total de visitas efectuadas al 30 de junio fueron 15 de las 16, habiendo reprogramando de antemano la correspondiente al Centro Cultural Oblatos para el mes de julio por convenir así a los intereses del CEO.

Estas visitas han representado un gran esfuerzo para el equipo, ya que con algunos de ellos se han dado encuentros en más de una ocasión, manteniendo la comunicación vía telefónica o por correo electrónico. En concreto, se fortaleció la relación con el propósito de buscar acuerdos de colaboración y alianzas con algunos actores sociales.

Los avances pueden verse con claridad en el apartado 1.5 del documento de reporte de resultados (anexo 17), en el que se indica la actualización del formato de mapeo del estatus de vinculación con actores sociales a nivel local. Ahí se explican los cambios de movimiento ascendente (a un mayor nivel de relación) con cuatro actores. Por ejemplo, si antes era un nivel de reconocimiento, ahora llega a ser de colaboración. Estos actores son: una organización civil presente en la zona, el Centro Cultural, la Escuela de Música y la Parroquia Santa Cecilia. Además, se han fortalecido los lazos ya existentes, en concreto, con el responsable de la escuela de atletismo de la Asamblea Comunitaria, con quien ya se tiene una colaboración permanente y estrecha, representando un logro importante, que se traduce en acciones para un proyecto común.

Cabe señalar, que la organización civil con la que de manera reciente se tuvo contacto, presenta una oferta educativa que comparte algunos ejes similares a los de CEO, en concreto trabaja el área de salud psicosocial, sin embargo, lo hace a través de actividades distintas como lo es la psicoterapia individual o la homeopatía, por lo que se convierte en un aliado potencial para el Centro Educativo.

Uno de los principales indicadores formulados en el diseño de la intervención, se refiere a lograr acuerdos de cooperación con tres instancias locales. En este caso se consiguieron dichos acuerdos con la Parroquia Santa Cecilia, el Centro Cultural Santa Cecilia y la Asamblea Comunitaria (escuela de atletismo), en torno a la colaboración conjunta del proyecto para la población adolescente juvenil que CEO diseñó y se está implementando.⁷

El diseño y elaboración del proyecto para adolescentes y jóvenes, pensado para ser desarrollado de manera colaborativa con otras instancias comunitarias como lo es la Parroquia, el Centro Cultural y la escuela de atletismo, es en sí mismo un logro que impacta de manera directa a la problemática de tener poca incidencia comunitaria, especialmente con la población adolescente juvenil que estaba siendo desatendida, como fue señalado a lo largo del diagnóstico realizado en el primer semestre del 2016.

Dentro del proceso de interacción y conocimiento mutuo entre CEO y la comunidad, se intencionaron actividades extramuros, en espacios públicos fuera de las instalaciones del centro educativo. La descripción de dichas actividades se encuentra en el 1.7 del reporte de resultados (anexo 17). De manera general, se logró satisfactoriamente lo previsto en este rubro, iniciando un espacio de ludoteca en calle desde enero 2017 hasta la fecha, con miras de fortalecimiento y expansión. También se dio continuidad a un grupo de adultos que se realiza de manera semanal en una casa, teniendo como anfitriona a una señora de la colonia. Recientemente se empezó un segundo grupo de tejido para mujeres adultas, la mayoría de ellas de la tercera edad. Además, se llevó a cabo de manera exitosa la actividad semestral en el parque Juan Soriano, con motivo del día internacional de la mujer elaborando un mural creativo con buena participación de la comunidad, empezando por niñas, niños, hasta hombres y mujeres adultos.

Finalmente, se elaboró un cuestionario a manera de recuperación de los aprendizajes y descubrimientos sobre la comunidad local del equipo CEO. El cuestionario da cuenta del conocimiento que el equipo tiene de los orígenes, tradiciones, ocupación, organización social, necesidades, intereses, valores y potencialidades de la comunidad de Oblatos. Está señalado en el 1.3 del documento del reporte de resultados (anexo 17).

⁷ Dicho proyecto tiene como finalidad contribuir a la formación de herramientas personales y sociales para que los jóvenes puedan de forma preventiva hacer frente a su situación de vulnerabilidad estructural y asumir de manera consciente, libre y responsable su proyecto de vida como parte de una comunidad.

5.1.2 Resultados de la línea 2

LINEA 2- En el ámbito político institucional: Plan de Visibilización institucional.

Lo más relevante de esta línea es la realización del plan de visibilización institucional. El cual se encuentra contenido en el 2.1 del documento de reporte de resultados (anexo 17). De los indicadores planteados era cumplir con el 80% de las actividades de las que consta dicho plan.

Hasta el 5 de junio, se habían desarrollado a cabalidad las 2 primeras actividades. Por un lado, la impresión y colocación de una lona con la información de la oferta educativa que se tuvo lista el 24 de abril 2017. Por otro lado, la renovación de la fachada, para incluir el logotipo vigente desde el 2011 y el nombre completo de la asociación civil. Además se añadió la leyenda “Desde 1968”, expresando la fecha en la que se constituyó legalmente la A.C. y se empezó a desarrollar las primeras acciones educativas en la zona. Ello ayudará a realizar una conexión entre el tiempo anterior y el actual, mostrando que la oferta educativa ha cambiado, pero se trata de la misma institución, es decir, que mantiene su identidad como organización dedicada al campo educativo alternativo. La renovación de la fachada se efectuó el fin de semana del 2 al 4 de junio del 2017.

Sin embargo, aún quedan tareas pendientes por atender o que se han desarrollado pero de manera parcial. Tal es el caso del impulso a las redes sociales. Actualmente, en las listas de asistencia a las diversas actividades se ha integrado una columna para colocar el Facebook y entonces poder contactar a los participantes por ese medio. Esto ha funcionado especialmente para el proyecto de adolescentes y jóvenes para el cual se abrió un grupo cerrado, invitándoles a sumarse, suscitando una aceptable respuesta inicial de 6 jóvenes. Se tiene la visión de que los jóvenes mismos sean quienes con sus publicaciones, llamen la atención de otros, que puedan también estar interesados en integrarse al proyecto. Como equipo somos conscientes del enorme potencial que tienen las redes sociales, y la necesidad como organización de utilizarlas mucho más. Se requiere mantener actualizada la página de Facebook de manera constante, publicando actividades y eventos que se realizan en el CEO.

Un proceso abierto es la gestión de espacio continuo en la radiodifusora por internet localizada en el Centro Cultural Santa Cecilia. Se dialogó con el responsable de la radio, que nos explicó su funcionamiento, así como la posibilidad de contar con un programa propio de radio como asociación civil, de una hora semanal, con disponibilidad de horario, abierto para extender la invitación a otras asociaciones con las que tengamos contacto.

Su apertura y disposición sorprendió, pues se tenía la intención de solicitar algunos minutos para promover y difundir las actividades del Centro, pero la expectativa fue del todo superada con esta proposición, la cual incluye una primera capacitación para el uso de medios digitales, además de todo el soporte técnico necesario.

Dentro de la línea de visibilización institucional, aceptar el ofrecimiento del programa de radio de una hora semanal, podría resultar una alternativa favorable para desarrollar la convocatoria a las actividades programadas por CEO, ya que buena parte de los radio escuchas son locales, además de una proyección como organización educativa, puesto que la estación de radio vía internet, puede ser escuchada en cualquier lugar del mundo. Si bien es cierto, su público es algo limitado (500 usuarios en promedio), se tiene proyección para un número elevado de personas, muchas más de las que se alcanza a través de los carteles, volantes e invitaciones que se elaboran actualmente. Por esta razón, se considera de un alto beneficio en la dinámica de difusión y promoción de actividades tan necesaria para aumentar la participación de la comunidad en CEO. Sin embargo, aún no hemos llegado a un acuerdo como equipo de trabajo, pues se considera que esto implicaría un compromiso serio que atañe a cada uno de los integrantes del equipo, ya que para dar vida a la participación semanal, se requiere del esfuerzo sostenido del conjunto. Parece una alternativa sumamente interesante a la vez que desafiante por la novedad, el aprendizaje y el desarrollo de habilidades comunicativas que supone el ejercicio radiofónico.

Con respecto a publicar lo que se hace por medios virtuales de comunicación, es importante considerar el espacio de la página web de la congregación a la que pertenece el centro, el cual está abierto para CEO, ya que forma parte de su red de organizaciones educativas. Se contempla publicar un pequeño artículo que hable de la intervención con adolescentes y jóvenes, ya que es un proyecto relevante, dadas las situaciones del contexto, así como por lo que representa de novedad retomar el trabajo con esta población para el centro, y en concreto por los resultados positivos que está teniendo a nivel de la vinculación comunitaria con los actores sociales, logrando un apoyo colaborativo. El público al que va dirigida la página web es mucho más amplio que el espectro local, por lo que trasciende el ámbito de la difusión, más bien se coloca en el ámbito de la visibilización institucional a gran escala. Esta actividad no estaba contenida en el plan de visibilización, pero se considera una buena oportunidad que lo complementa.

Las actividades programadas a desarrollarse en junio y julio, es por un lado, la ampliación de la difusión a más colonias de la zona (Guadalajara Oriente y Oblatos), como parte de la promoción del curso de verano; y el nuevo video institucional, durante el desarrollo de dicho curso.

Por otro lado, en esta línea de acción se considera el proceso de compartir y socializar la identidad y los objetivos institucionales a los participantes. Esto se ha realizado de diversas formas, en concreto en las reuniones de formación mensuales que se tienen con los padres de familia de la ludoteca. Se tiene registro de la efectuada el 28 de abril, así como una sesión especial para ello el jueves 25 de mayo.

En esta última sesión, se tuvieron diferentes momentos. Primero, se les hizo la pregunta abierta acerca de cuál creían que es la razón de ser o el propósito fundamental que tiene CEO. De las 12 respuestas espontáneas, 6 de ellas recuperan que lo principal es la educación, la enseñanza y el aprendizaje; 4 más expresan el apoyo para la familia y la comunidad; 2 más señalan el convivir y compartir. Después, por medio de una técnica participativa para reconocer cuál es la opinión de los participantes de CEO, se les cuestionó acerca de tres aspectos: en torno a la forma en que se construye comunidad, al estilo de educación que se desarrolla y sobre cuáles son los objetivos que ellos identifican que tiene la organización. Todos los contenidos de la técnica se encuentran en el apartado 2.4 del documento del reporte de resultados (anexo 17). Por las respuestas expresadas, se logra el indicador planteado que señala que los participantes dan cuenta de los objetivos institucionales.

5.1.3 Resultados de la línea 3

LINEA 3- En el ámbito pedagógico curricular: Elucidar los elementos constitutivos del CEO que permitan fundamentar la construcción de un modelo educativo propio, desde un enfoque de intervención educativa pertinente a las necesidades del contexto y la población.

Esta línea versa sobre la elucidación de los elementos constitutivos del CEO que permitan fundamentar la construcción de un modelo educativo propio, desde un enfoque de intervención educativa pertinente a las necesidades del contexto y la población. Para ello, se toman en cuenta los elementos que señala Antúnez, S. (1993), como fundamentales o que son componentes del centro educativo, a saber: Objetivos, Estructura, Recursos, Cultura, Entorno y Tecnología.

Por tanto, se realizó la actualización de la misión, visión y los valores vigentes de CEO, ya que se consideran el fundamento o base de la propia institución. Los frutos de la actualización se pueden observar en el 3.1 del documento de reporte de resultados (anexo 17). Además de movilizar positivamente al equipo, quien concluyó el trabajo expresando satisfacción por haber logrado la actualización, sintiéndose identificados con la nueva formulación institucional.

En cuanto a la estructura, durante este período se logró el consenso en el esquema del organigrama y se está trabajando las descripciones de puestos y perfiles, de los cuales se avanzó en el correspondiente al de Dirección. Estos materiales están disponibles en el número 3.2 del documento de reporte de resultados (en el anexo 17).

Además, se realizó un análisis situacional de la organización (FODA), es decir, se consensaron las principales fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, que se tienen en la actualidad como organización. También en este primer semestre del año, se elaboró el Reglamento Interior del Trabajo, y se formularon las políticas de vinculación. Todo ello contribuye al fortalecimiento de la estructura organizativa, ámbito que trasciende el presente trabajo por lo que no se encuentra contenido en el plan de acción ni en el reporte de resultados.

A finales y principios del 2017 se elaboró un análisis minucioso de los recursos económicos de la organización, a través de la realización del balance anual 2016, proyectando así el presupuesto para el 2017. Este ejercicio quizá muy básico, no se había desarrollado el año anterior de la gestión, por lo que resultó hasta cierto punto novedoso.

La reflexión y el análisis del entorno ya fueron mencionados en el 1.3 del reporte de resultados, por lo que no se repite aquí la información obtenida. El elemento de la tecnología no se toma en cuenta por no considerarlo relevante al momento de la intervención.

Acerca del elemento de la cultura no se cuenta con un registro explícito al respecto, pero se trabajó con el equipo en diferentes momentos. Se revisaron aspectos de la motivación personal y grupal, el hecho de poder disfrutar el trabajo cotidiano que se realiza, en términos de satisfacción personal, dando importancia a la labor que se desarrolla a favor de la transformación, pues cada uno reconoce que es un trabajo que vale la pena hacer. También la importancia de vivir los valores y que éstos guíen la actuación del equipo. Además, lo valioso del reconocimiento en cuanto a los logros del proceso, no sólo los resultados, estando atentos a lo positivo de manera continua. De igual forma, se resaltó lo fundamental que resulta el trabajo en equipo y la colaboración.

En otra sesión se abordaron los cuatro principios de la teoría del cambio propuestos por Grouard, B. y Meston, F. (1995). Estos principios son: de Globalidad, de Ruptura, de Universalidad y de Incertidumbre. Se eligió hablar de la cultura del cambio por la fase de la implementación que se lleva a cabo en el CEO y así contar con elementos para desarrollarla.

También se trabajaron otros conceptos relacionados con la cultura organizacional tales como: Reconocimiento, Claridad, Autonomía, Comunicación, Interacción y Justicia (Rock, 2009). Se les considera elementos importantes para el buen desarrollo del equipo en relación a la integración, para poder vivir el proceso de cambio y alcanzar juntos los objetivos trazados. A la vez, se realizaron ejercicios personales y grupales para reforzar estos planteamientos.

Dentro de la línea de acción que corresponde al ámbito pedagógico curricular, también se tienen programados los espacios para la construcción del lenguaje común sobre algunos conceptos clave de la organización, así como un taller de formación en relación a las diferentes modelos de intervención educativa en agosto 2017. (Ver tabla de indicadores del capítulo IV, 8-9).

5.2 Conclusiones y reflexiones finales

Al terminar el presente trabajo, vienen a la mente varias reflexiones y aprendizajes significativos a lo largo del desarrollo de la Maestría y de la intervención en la institución. Expresando lo siguiente:

Se confirma la importancia de la vinculación comunitaria y el reconocimiento del contexto para fortalecimiento del proyecto educativo. Es fundamental el acercamiento a la comunidad teniendo claro un propósito concreto en el que se contemple una relación bidireccional, es decir implicarse como sujeto para establecer un conocimiento mutuo, no quedarse como espectador, al contrario, un punto de partida es reconocerse a sí mismo un actor social que forma parte de la comunidad. En este sentido, vale la pena realizar diagnósticos participativos, en los que es necesario considerar la parte de devolución de los resultados a quienes participaron. La información obtenida es muy valiosa y se genera desde la interacción, así los datos cuando se comparten sirven como reflejo de la realidad para reflexionarla juntos obteniendo nuevos aprendizajes al respecto.

En esta misma línea se reconoce la pertinencia de la investigación-acción participativa y la aplicación de instrumentos del diagnóstico para confirmar la problemática, al trascender el acercamiento empírico a ésta, además ayuda a dimensionarla e involucrar activamente a los diferentes actores. De esta manera, se construyen claridades con las cuales se pueden trabajar y modificar. Además, quienes están implicados en el problema, a través de la toma de conciencia de la situación, pasan a ser parte activa en el proceso de mejora.

A lo largo de la Maestría en Gestión Directiva de Instituciones Educativas, un aspecto prioritario ha sido valorar y reconocer el papel de la persona que lleva a cabo la gestión. Identificarse como gestora ha sido un proceso de trabajo personal. Como parte del rol de gestora, es fundamental la habilidad de liderar el proceso, pues conlleva movilizar al equipo y a la organización en su conjunto. Para ello, habrá que mirar siempre la posibilidad, con la convicción de que es factible la intervención para la mejora.

Junto con lo anterior, es vital lograr una visión compartida por parte del equipo, de tal manera que hagan suyo el proceso, no como algo impuesto o externo, sino propio. A este respecto, es visible que cualitativamente el equipo del CEO está en otro momento distinto que al inicio, hace dos años. Se percibe mayor conciencia y empoderamiento de los integrantes que forman la organización; existe mayor claridad sobre en dónde se está actualmente y hacia dónde se quiere llegar con la intervención educativa. Además, algo importante es que se expresa el compromiso de continuidad de manera decidida.

Por otro lado, se confirma que la intervención provoca movimiento en toda la organización, ocurriendo el llamado efecto dominó, al incidir en un área se genera impacto en otras, en el conjunto, puesto que la organización se concibe como un sistema interconectado. En este sentido, desde el inicio de la Maestría, un elemento fundamental ha sido concebir a la organización como sistema, reconociendo el conjunto de redes e interrelaciones que la conforman, no sólo al interior de la organización, sino también con su contexto o entorno. La intervención da cuenta de ello.

Además, a lo largo de toda la intervención, es de resaltar la necesidad de un trabajo colaborativo, en equipo, en el que cada miembro asuma su propia tarea a desarrollar, pero teniendo una mirada de conjunto, de tal manera que se reconozca que entre todos realizamos el fin común que nos convoca. Para ello, la comunicación es básica a lo largo de todo el proceso, y en distintas direcciones, más allá de la descendente. Cada uno habrá que estar atento, a la escucha, en actitud de diálogo abierto, confirmando que se trata de un objetivo grupal, en donde la contribución de cada uno, cobra una dimensión importante.

Asimismo, como gestor se requiere contar con una visión amplia del conjunto y del proceso, para lo cual se mira muy conveniente, no querer hacer el trabajo solo, sino que se ha de identificar cuándo y a quiénes solicitar ayuda. En el presente caso, en distintos momentos se echó mano de asesorías, acudiendo a otras personas o instancias que pudieran apoyar o apuntalar el trabajo en aspectos o temas concretos, sabiendo que otros tienen más experiencia en ciertas áreas.

Otro aspecto a destacar es en relación a los tiempos del proceso. Se hace evidente que el ritmo de la intervención es distinto que el previsto desde el escritorio dentro de la planeación. Más bien, habrá que tomar siempre en cuenta los distintos factores que influyen o pueden hacerlo en el desarrollo del proceso. Llega a ser diferente el tiempo propio del Centro que el tiempo deseado en una mirada preliminar. Lo que importa es mantener la conciencia de proceso, valorando y reconociendo los logros de cada paso dado, no sólo del resultado final.

5.3 Sugerencias de continuidad

En el segundo semestre del 2017 se tiene contemplada la elaboración del primer borrador del Modelo Educativo CEO a concretarse en Diciembre de ese año. Se considera que el proceso mismo de elaboración de dicho documento, así como el hecho de contar con un referente de actuación, como el que brindará el modelo educativo institucional, sin duda alguna, ayudarán a la mayor integración de los elementos constitutivos de la organización. La mejora de toda institución educativa se reconoce en clave de proceso, por lo que sabemos que trasciende los alcances del presente trabajo e intervención, más bien es de largo aliento.

Se reconoce que cada uno de los aprendizajes desarrollados durante la Maestría, se irán poniendo en práctica en las distintas situaciones de la vida cotidiana dentro de la institución educativa. Esto a la vez, dará pie a nuevos conocimientos que iluminarán los contenidos aprendidos, por lo que se asume una dialéctica continua entre teoría y práctica, progresiva y ascendente, la cual seguirá enriqueciendo la mirada y la forma de actuación, a lo largo del tiempo. Esto fortalecerá a la organización de manera integral, trascendiendo incluso la incidencia del propio gestor. De esta manera, el proyecto de intervención en sí mismo, -desde ahora y en el futuro-, contribuye al logro de la visión institucional.

REFERENCIAS Y FUENTES DE CONSULTA

Álvarez Angélica, Correa, Amanda y Correa, Sonia (2009). “La gestión educativa un nuevo paradigma”. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó. Tomado de: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf> Recuperado el 12 de noviembre de 2016.

Alzate Piedrahita, María Victoria (s/f). *“Intervención, mediación pedagógica y los usos del texto escolar”*. En: Revista Iberoamericana de Educación. Colombia.

Andrade Morales, Oscar Esteban, (2013). Tesis de licenciatura de Comunicación Social. “Plan de comunicación para promocionar el turismo en la Parroquia San José de Huambaló”. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Antúnez, Serafín (1993). “Claves para la organización de los centros escolares. Hacia una gestión participativa y autónoma”. Barcelona: ICE-Horsori. Págs: 13-30.

Arteche, Mónica y Rodríguez, Laura, (2004). “Knowledge Management (KM): Desafíos y oportunidades de la organización del siglo XXI”. Recuperado el 12 de marzo de 2017, de www.ucema.edu.ar

Ávila, R. (2013) “El liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas”. En: <http://www.escuelasqueaprenden.org/imagesup/El%20liderazgo%20del%20equipo%20directivo%20en%20as%20instituciones%20educativas.pdf>. Recuperado el 21 de noviembre de 2016.

Baca Muro, Adriana Cristina (2003). Tesis de licenciatura en Ciencias de la Educación. “Elucidación del proyecto educativo de Comunidad Crece a partir de la recuperación de su práctica”. Capítulo I. Guadalajara: Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente.

Barraza Macías, Arturo (2010). “Elaboración de propuestas de intervención educativa”. México: Universidad Pedagógica de Durango.

Barrios Yaselli, Maritza (2008). “Una mejor educación para una mejor sociedad. Propuestas para el diálogo y la transformación educativa en América Latina y el Caribe”. Federación Internacional de Fe y Alegría: Madrid.

Bazán, Víctor. (2004). “Gestión Estratégica de Órganos Intermedios, e Instituciones Educativas”. Disponible en: <http://www.huascan.edu.pe> Recuperado el 12 de noviembre de 2016.

Blanco, Rosa. (2008). “Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe”. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. Págs: 5-16.

Cano, Elena. (1998) “Evaluación de la calidad educativa”. España: La Muralla. Págs: 60-117.

Cárdenas Ezequiel (consultado el 20 de octubre 2016): campusvirtual.upn.mx/meb/u099/mod/resource/view.php?id.

Cardoso Vargas, H. A. (2007). "*Del proyecto educativo al modelo pedagógico*." En: Odiseo, Revista Electrónica de Pedagogía, 4, (8). Recuperado el 12 octubre de 2016 de: <http://www.odiseo.com.mx/2007/01/cardoso-proyecto.html>

Carrasco, M. (2013) "*Bases conceptuales de la organización educativa*". En: Conocer y comprender las organizaciones educativas.

Chamorro, Diana Judith (2005) "*Factores determinantes del estilo de Liderazgo del director/a*" Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.

Educación Popular Iyolosiwa A.C. - EPI (2006). "*Planeación Estratégica de la Educación Popular 2004-2007*". México. Págs.: 22-23.

Educación Popular Iyolosiwa A.C. - EPI (2015). "*Modelo Educativo Iyolosiwa A.C.*" México.

Elizondo Huerta, Aurora (2001). "*La nueva escuela I. Dirección, liderazgo y gestión escolar*". Paidós.

Elliot, Jhon (2000). "*La investigación-acción en Educación*". España: Morata.

Espinosa, Griselda y Zamora, Antonio (2002). "Diagnóstico socioeducativo" Plan de estudios de la licenciatura en intervención educativa. Hidalgo: UPN

Fernández Tilve, M^a Dolores y Malvar Méndez, M^a Laura, (1999). "*La colaboración en los centros educativos: una oportunidad de aprendizaje profesional*". En: Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 3, 1. Universidad de Santiago de Compostela.

Gairín, Joaquín (1988). "El objeto de la Organización Escolar". En: *Educación*, 14-15. Universidad Autónoma de Barcelona. Págs.: 167-187.

Gairín, Joaquín (2000). "*La organización escolar: contexto y texto de actuación*". Ed. La Muralla: Madrid.

Gairín Sallán, Joaquín (Coord) (2013) "*Relación de los centros educativos de enseñanza secundaria con el entorno en Iberoamérica*" Santiago de Chile, Santillana. RED AGE (Red de Apoyo a la Gestión Educativa).

Gairín, Joaquín (2014). "Cambio y mejora en los centros educativos." En Cantón, I. (2014) *Organización de centros educativos en las sociedades del conocimiento*.

Garzón, Manuel Alfonso y Fisher, André Luiz (2008). "*Modelo teórico de aprendizaje organizacional*". Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762008000100008&script=sci_arttext&tlng=en Recuperado el 11 de marzo de 2017.

Gómez del Campo, José Fernando (1999) "*Psicología de la Comunidad*". México: Plaza y Valdés. Págs.: 75-76.

González Hurtado, Rosario (2007). "*Metodología de Intervención Educativa*". Ficha Técnica. Guadalajara: ITESO.

Grouard, B. y Meston, F. (1995). "*Reingeniería del Cambio*". Barcelona: Marcombo.

López Garza, Martha Patricia (2001). "*Un modelo sistémico para enfrentar el cambio organizacional*". México: Universidad Autónoma de México (UAM-Azcapotzalco).URI: <http://hdl.handle.net/11191/4706> Recuperado el 12 de marzo de 2017.

Malluk Marengo, Ana Lorena (2009). *“Proyecto comunitario. Comunicándonos hacia el desarrollo.”* En: Chasqui. Revista latinoamericana de comunicación. No. 105, Marzo. Ecuador: CIESPAL.

Mejía J., Marco Raúl (2011). *“Educaciones y Pedagogías Críticas desde el Sur”*. Bogotá: Editorial Magisterio.

Ministerio de Educación de Argentina (2008). *“Orientaciones para la elaboración del Proyecto Escolar”*. Argentina: Gobierno de la ciudad de Buenos Aires. Pág.: 18.

Mora, David. (2009). *“Objeto e importancia de la gestión educativa”*. En: *Revista Integra Educativa*, 2(3), 7-12. Recuperado en 12 de noviembre de 2016, de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300001&lng=es&tlng=es.

Mori, María del Pilar (2008). *“Una propuesta metodológica para la intervención comunitaria”*. En: *LIBERABIT*: Lima (Perú) 14: 81-90. Universidad de San Martín de Porres.

Nájera Martínez, Eusebio (2008). *“Esbozos para una Pedagogía urbana pertinente a los desarrollos educativos en las ciudades.”* En: *Revista Polis*. Vol. 7 N° 20, Santiago: Editorial de la Universidad Bolivariana de Chile. Págs.: 73-86.

Orcasitas García, José Ramón, (1997). *“La detección de necesidades y la intervención socioeducativa”*. En: *Educación*. (21). España. Págs.: 67-84.

Pérez Aguilar, Nadia (2009) *“El diagnóstico socioeducativo y su importancia para el análisis de la realidad social”*. Tlaxcala: UPN.

Petersen Farah, Alfonso (2008). *“Pedagogía Urbana. Estrategias hacia una ciudad educadora”*. México: Gobierno Municipal de Guadalajara.

Programa Nacional para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia (2014) *“Santa Cecilia. Diagnóstico Participativo”*. México: Ayuntamiento de Guadalajara. Págs.: 1-62.

Plaza Chavarría, Isabel Cristina (2011). *“Diagnóstico de comunicaciones en las ONG agremiadas de Antioquía”*. Medellín. Universidad de Antioquía.

Ponce Grima, Víctor Manuel (2006) *“Innovación y mejora educativa”*. Documento de discusión del Taller impartido en el XIV SIMPOSIUM DE EDUCACIÓN ITESO. Guadalajara.

Pozner, Pilar (2000), *“Gestión educativa escolar”*, UNESCO, Buenos Aires.

Red de Colegios del Sagrado Corazón (2005). *“Modelo Educativo”*. Guadalajara: Provincia México-Nicaragua.

REDLAC- II Taller Latinoamericano de Educación Formal (1998). *“El espíritu educador del Sagrado Corazón en las instituciones educativas de América Latina y el Caribe”*. Lima. Págs.: 30 - 34.

Rock, David (2009). *“Managing with the brain in mind”* En: Katzembach, J.et al (2012). *“Don't blame your culture”*. USA: Booz and Company.

Salinas Amescua, Bertha (2016). "EL ABC de la Acción Comunitaria". México: Universidad de las Américas Puebla.

Schmelkes, Sylvia. (1996). "La Evaluación de los Centros Escolares". México: Organización de Estados Iberoamericanos.

Secretaría de Educación Pública. SEP (2009) "Antología de gestión escolar". Programa Nacional de Carrera Magisterial. México.

Secretaría de Educación Pública - SEP, (2010). Módulo I. "Modelo de Gestión Educativa Estratégica". Programa de Escuelas de Calidad. México.

Secretaría de Educación Pública. SEP (2011) "Modelo de vinculación de la Educación Media Superior: Circuito, conectados contigo." Disponible en: www.conalep181.edu.mx/VincEMS.pdf Consultado el 10 de noviembre de 2016.

Sociedad del Sagrado Corazón de Jesús (1987). "Constituciones de la Sociedad del Sagrado Corazón de Jesús". Roma. Págs.: 164-166.

Sociedad del Sagrado Corazón de Jesús - SSCJ, (2000). "Una Educación que Transforma". En: Capítulo General 2000. Roma. Págs.: 19-24.

Terrén, Eduardo (2008). "Micropolítica y Capital Social: Flujos de conocimiento y redes de comunicación en la organización escolar". En: Fernández Enguita, Mariano y Terrén, Eduardo (coords) Repensando la organización escolar. Crisis de legitimidad y nuevos desarrollos. Universidad Internacional de Andalucía: Ediciones Akal. España. Págs.: 65-85.

Ventosa, Víctor J. (2011), "Ámbitos, equipamientos y recursos de Intervención Socioeducativa". Madrid: Editorial CCS. Págs.: 19-47.

Volpe, Graciela (2000). "Líneas Fuerza de la Pedagogía de Santa Magdalena Sofía". En: Herencia y Horizonte. Bicentenario de la Sociedad del Sagrado Corazón. Ciudad de México. Págs.: 61-74.

DOCUMENTOS INTERNOS:

- *Elementos para construir el Proyecto CEO* (2011)
- *Informe del Proceso del CEO* (2012)
- *Resultados de la Planeación Estratégica* (2012).

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentación utilizada

Versión completa original de agosto 2015

ENCUESTA A PARTICIPANTES - CURSO DE VERANO 2015

Centro Educativo O es una organización interesada en generar procesos que promuevan el desarrollo de la comunidad. Es muy importante contar con la voz de quienes dan vida a este centro. Agradecemos respondan a estas preguntas:

1) Sus hijas/os (parientes) han participado en:

Curso de verano 2015 _____ Ludoteca 2014-2015 _____ Otros: _____

2) Ustedes han participado en:

Taller de Tejido Creativo _____ Taller de Repostería Saludable _____
Taller Ambiental (parque) _____ Otros talleres o actividades: _____

3) Están satisfechos con lo realizado en el curso de verano:

Totalmente _____ Mayormente _____ Regular _____ Poco _____
¿Por qué?

4) ¿En qué turno sus hijas/os (parientes) asisten a la escuela? ¿Cuántos hijos/as?

Turno	Preescolar	Primaria	Secundaria	Preparatoria
Matutino				
Vespertino				

5) Si hubiera Ludoteca en turno matutino en CEO durante el ciclo escolar ¿les gustaría que sus hijas/os (parientes) asistieran?

Totalmente _____ Posiblemente _____ Ocasionalmente _____ No _____

6) ¿Qué actividades infantiles les interesa que se desarrollaran en CEO?

7) ¿Qué actividades para jóvenes y adultos les gustaría que existieran en CEO?

ANEXO 2: Instrumentación utilizada

Cuestionario para miembros del equipo*Versión original Noviembre 2015*

- Desde tu punto de vista ¿Cuáles elementos forman parte del proyecto educativo de CEO?
- ¿Qué aspectos reconoces incluidos en tu práctica, es decir, cómo están contenidos en la planeación y el desarrollo de las actividades que realizas?
- ¿Con qué aspecto de la misión de CEO resuenas o te sientes identificada /o?
- ¿Cómo está presente o se ve reflejado el modelo educativo en la organización general de CEO?
- ¿Crees que de la forma en que CEO está organizado ayuda para llevar a cabos sus objetivos?
- ¿Cómo percibes la distribución del tiempo para realizar tus tareas y funciones?
- ¿Consideras que CEO en su conjunto tiene una relación de conocimiento mutuo con la comunidad?
- ¿En qué medida consideras que CEO conoce las necesidades e intereses de la comunidad? y ¿En qué medida la comunidad reconoce los propósitos de CEO?
- Considerando los propósitos de CEO, ¿de qué manera el equipo tendría que
- ¿La realidad de la comunidad es un criterio que orienta tus actividades?
- ¿Qué tanto te sientes parte de la comunidad educativa CEO?
- ¿Qué áreas de mejora identificas en CEO?

ANEXO 3: Instrumentación utilizada

Encuesta para miembros de la comunidad (colonos de Santa Cecilia y zona Oblatos)

DATOS GENERALES Sexo: Mujer ____ Hombre ____

Edad: De 15- 20 años ____ 21- 60 años ____ Más de 60 años ____

Calle o zona: _____ ¿Desde cuándo es habitante de la colonia? _____

Ha escuchado hablar de CEO (Centro Educativo O): Sí ____ No ____ y de la Biblioteca S C _____

¿Sabe dónde está ubicado? Sí ____ No ____ Lo conoce personalmente: Sí ____ No ____

Alguna vez ha participado en alguna actividad organizada por CEO: Sí ____ No ____

¿Cuál? Dentro de sus instalaciones: ____ Afuera: ____

¿Le interesaría conocerlo? Sí ____ No ____ ¿Por qué? _____

CEO es: Asociación civil ____ Parte de la Iglesia ____ Institución del Gobierno ____ Guardería ____

¿Cuáles de estas actividades o espacios son organizados en CEO? (Marque con una X)

Ludoteca		Grupo adolescentes		Promoción de lectura		Biblioteca	
Talleres crecimiento personal		Psicoterapia grupal		Taller de cortometraje		Cineforo	
Grupo 3ª edad		Preparatoria Ceneval		Secundaria abierta		Curso de verano	
Cuidado del ambiente		Salud natural		Talleres productivos		Yoga	

¿En qué tipo de actividades educativo-formativas le interesaría participar?

¿Qué le ayudaría a usted, a su familia, a la comunidad para lograr un mejor nivel de vida?

- ¿En qué horarios le convendría participar?

En la mañana ____ Por la tarde ____ ¿En qué horario? _____

¿Qué día de la semana? Lunes ____ Martes ____ Miércoles ____ Jueves ____ Viernes ____ Sábado ____

- Cómo le gustaría enterarse de las actividades:

Carteles ____ Volantes ____ Tríptico ____ Boletín parroquial ____ Aviso en misa ____ Visiteo ____

Teléfono ____ Facebook ____ Correo electrónico ____ Radio comunitaria ____ Invitación personal ____

¿Por qué medios se entera usted de la información? ¿Cuáles recomendaría para informar a la colonia? ¿Qué sugerencias o propuestas podría hacer a CEO?

ANEXO 4: Instrumentación utilizada

Guía de preguntas para entrevista semiestructurada

Miembros del equipo y colaboradores

Febrero-Marzo 2016

1. ¿Cuáles son los objetivos generales que CEO tiene?
 - De ellos, ¿cómo se va dando su cumplimiento, qué favorece o limita el que se alcancen?
2. ¿Cuáles piensas que son las prioridades del CEO en relación a su organización y funcionamiento para desarrollar el proyecto educativo?
 - ¿Qué crees que ha ayudado, cuáles son los aspectos que lo favorecen?
 - ¿Qué dificultades reconoces?
3. ¿Cuál es tu experiencia al formar parte del equipo (como colaborador/a):
¿Consideras que existe trabajo colaborativo, la distribución de funciones y tareas contribuye al logro de las metas, qué obstáculos existen?
4. ¿Cuáles son los puntos fuertes de la vinculación con la comunidad de Santa Cecilia? ¿Qué obstaculiza o interfiere en la relación entre la comunidad y la institución?
5. ¿En tu práctica cómo se hace vida la estrategia de gestión de procesos de desarrollo?

Para colaboradores: (se añaden estas 2 cuestiones que ya se tienen por parte del equipo)

- ¿Cómo reconoces y vives la relación entre comunidad e institución? (Conocimiento mutuo)
- Sentido de pertenencia e identidad, ¿con qué aspectos resuenas de la misión institucional?

ANEXO 5: Instrumentación utilizada

Guía de preguntas para el grupo focal

- Los factores que han ayudado a la continuidad del proceso de participación en CEO.

Las dificultades para la participación. Factores que limitan u obstaculizan la perseverancia en los procesos.

- Logros y estrategias de promoción y difusión. Medios y canales de convocatoria.

Opinión sobre la visibilización de la identidad, cómo nos damos a conocer.

- Relación, vinculación, conocimiento mutuo del equipo CEO con la colonia.

- A qué realidades del contexto de la comunidad se está dando respuesta desde la propuesta educativa y cuáles están siendo desatendidas.

- Cómo se lleva a cabo la promoción de gestores de desarrollo, qué procesos se han impulsado.

ANEXO 6: Instrumentación utilizada

Encuesta para participantes (Centro Educativo- CEO)

En CEO nos interesa conocer su opinión para mejorar las actividades. Agradecemos sus respuestas.

Sexo: Mujer ____ Hombre ____ Edad: 11- 20 años ____ 21- 60 años ____ Más de 60 años ____

- ¿Desde cuándo conozco CEO? _____
- ¿Desde cuándo participo en CEO? _____
- ¿En qué actividades he participado en CEO? _____

	Sobre mi participación en CEO:	Poco	Regular	Mayormente	Totalmente
1	Me gusta estar y participar en CEO				
2	Las actividades me han gustado				
3	Las actividades me resultan atractivas e interesantes				
4	Aprendo cosas útiles y prácticas				
5	Me ha sido fácil participar				
6	Comparto lo que aprendo ahí				
7	Conozco los objetivos de las actividades en las que participo				
8	Me siento tomada/o en cuenta				
9	Me han atendido con interés				
10	Conozco a los miembros del equipo				
11	Me relaciono con quienes colaboran				
12	Invito a otras personas a que asistan				
13	En CEO puedo expresar mis inquietudes				
14	Me ha ayudado a conocer mi realidad				
15	Me ha ayudado a crecer a nivel personal				
16	Me ha ayudado en la relación con vecinos				
17	He podido resolver problemas o dificultades				
18	Favorece el compromiso con mi comunidad				

- ¿En qué tipo de actividades me interesaría participar en CEO?

Lectura ____ Grupos y talleres formativos ____ Psicoterapia ____ Salud natural ____ Culturales ____

Ahorro y economía solidaria ____ Mejoras para la comunidad ____ Otras: _____

- Prefiero participar: En la mañana ____ Por la tarde ____ ¿En qué horario? _____

- ¿Qué día de la semana? Lunes ____ Martes ____ Miércoles ____ Jueves ____ Viernes ____ Sábado ____

- ¿Cómo me entero de las actividades?

Carteles ____ Volantes ____ Tríptico ____ Boletín parroquial ____ Aviso en misa ____ Visiteo ____

Teléfono ____ Facebook ____ E-mail ____ Radio comunitaria ____ Invitación personal ____

- ¿Qué beneficios he obtenido? A nivel: Personal ____ Familiar ____ Comunitario ____

- Sugerencias o comentarios:

ANEXO 7:
CRONOGRAMA APLICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
8	9 Encuesta a comunidad (parque) Apoyo Voluntarias/o	10 Encuesta a comunidad (atrio)	11 Am – Entrevista (E 1) Pm- Entrevista (C 1)	12
15	16	17 Entrevista (E 2)	18	19
22 Encuesta a participantes (Reunión jornada) Entrevista (C 2)	23 Encuesta participantes (voluntarias) Técnica participativa (Ludo calle)	24 Am - Encuesta participantes (Tercera edad) Entrevista (E 3) Técnica participativa (Ludo CEO y calle)	25 Am - Encuesta participantes (Tejido) Entrevista (E 4) Encuesta a participantes (Grupo adultos)	26 Pm - Encuesta a participantes (Taller mamás) Encuesta a participantes (Narrativa Oral)
29	1º 5-7pm Grupo Focal	2 Entrevista (C 3)	3	4
7 Análisis de documentos	8	9	10 Entrevista (E 5)	11

ANEXO 8: Sistematización de los datos

1. Encuesta de verano

➤ ¿Qué actividades infantiles les interesan y cuáles proponen que se desarrollen en CEO?

Tipo de actividad	Frecuencia	Actividades existentes	Propuestas
De Convivencia	3 de 16	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades que pueda servir para mejorar el interés de los niños y su educación. • De la educación, respeto, amabilidad y salud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buenos hábitos y modales.
Desarrollo personal	2 de 16	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Más en el manejo de emociones.</u> • <u>Intelectuales y crecimiento humano.</u> 	
Académicas	2 de 16	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Lectura de comprensión, comunicación</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • Idiomas y Grupo de materias.
Arte y manualidades	5 de 16	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Manualidades y papirolas.</u> • Pintura, canto y baile. 	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de plastilina y arcilla, talleres musicales y bailes infantiles. • Teatro. • Decoración.
Actividad física	2 de 16		<ul style="list-style-type: none"> • Actividad física como <u>yoga</u>, jazz, zumba, etc., que les sirva para cuidar su peso. • Deportes.
Otras respuestas	2 de 16	Hacer encuestas a los niños para saber qué les interesa. Las que existen son excelentes	

➤ ¿Qué actividades para jóvenes y adultos les gustaría que existiera en CEO?

Tipo de actividad	Frecuencia	Actividades existentes	Propuestas
Para adolescentes y jóvenes	1 de 25		<u>Grupo de adolescentes</u>
Talleres crecimiento humano	4 de 25	<ul style="list-style-type: none"> • De superación personal. • <u>Taller de Espere, y de sentido de vida.</u> • <u>Psicología.</u> • Temática de sus propias necesidades y vivencias. 	
Educación de los hijos	2 de 25	<ul style="list-style-type: none"> • Todo lo que sea para apoyar en educación y atención en la educación de los niños. • <u>Escuela para padres</u> 	
Talleres productivos	4 de 25	<ul style="list-style-type: none"> • Cocina y repostería • Cursos más largos de repostería. 	<u>Más talleres en los cuales al tomarlos pudiéramos aportar en la economía familiar.</u>

Artes y manualidades	7 de 25	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Alguna actividad artística.</u> • <u>Dibujo.</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Dibujo sobre tela.</u> • <u>Teatro y participación en danzas.</u> • <u>Teatro.</u> • <u>Guitarra.</u> • <u>Bisutería.</u>
Computación e idiomas	2 de 25		<u>Computación o inglés</u> para superación personal. <u>Idiomas.</u>
Actividad física	1 de 25		<u>Zumba u otro tipo de ejercicio</u> para cuidar la salud
Religión	1 de 25	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Respeto y amor a Dios.</u> 	
Otras respuestas	3 de 25	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Algo recreativo.</u> • <u>Lo que ya está pero que dure un poco más.</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Algo de belleza.</u>

Clave: Lo subrayado representa las que se ve factible desarrollar o reforzar de lo existente.

El resto sin formato especial son las que se llevan a cabo actualmente o de manera reciente.

ANEXO 9: Sistematización de los datos

2. Cuestionario para miembros del equipo CEO

1) ¿Qué aspectos de la misión de CEO reconoces?

	Aspecto de la misión que reconocen	Elementos de análisis
C 1	Estar en diálogo con la comunidad.	Comunidad
C 2	La generación de alternativas para la transformación social	Transformación social
C 3	Sentirme parte de un colectivo en búsqueda para la paz, la justicia y el cuidado del ambiente. Reconocer necesidades, habilidades y potencias, junto con otros buscar el bien común. También en uno mismo se generan procesos.	JPIC Bien común Proceso personal
C 4	Transformamos la vida de otros y la propia.	Transformación personal
C 5	Construcción de sujetos individuales y colectivos: Apelar a que cada uno sea protagonista de su propia historia. Ser contraculturales, alternativos, generar distintas respuestas ante la realidad.	Construcción sujetos, alternativas ante realidad

2) ¿Cómo se ve reflejado el modelo educativo en la organización general de CEO?

	Organización general y modelo educativo	Categoría
C 1	En la forma en que se dan los talleres dentro y fuera de CEO.	Actividades: Talleres (forma)
C 2	.En el diálogo, que se cuida sea constructivo y propicie la participación de todos y cada una. .En los espacios intencionados para la formación de los integrantes del equipo. .En nuestra manera de compartir y acompañar a la comunidad.	Participación colectiva Formación Acompañar a la comunidad
C 3	Estructura que está bien pensada: Dirección-Subdirección-Coordinationes, desde el quehacer de cada uno en los tres programas para la población a la que se atiende. Hay cosas que podemos reconsiderar, apertura a nuevas propuestas, a los cambios, ver si hay algo más que se pueda sumar o hace falta intencionar.	Estructura organizativa: Trabajo programas Apertura a cambios y novedades
C 4	Si “todos somos como una gran orquesta que cada quien toca un instrumento.”	Distribución de tareas (Claridad)
C 5	Estructura a manera de coordinaciones- se busca organización entre nosotros para trabajar con la comunidad. Tener las diferentes tareas repartidas ayuda a la organización misma del trabajo, están diversificadas, pero con un corte transversal común, el análisis de la realidad, la planeación, la formación (aprendizajes para la práctica).	Estructura organizativa: interna y externa Distribución de tareas y funciones con ejes comunes

3) ¿Consideras que de la forma en que CEO está organizado ayuda a llevar a cabo sus objetivos?

	Organización para lograr objetivos	Categoría
C 1	Sí, porque los talleres que se dan van enfocados a las necesidades de la comunidad.	Actividades: Talleres. Necesidades comunidad
C 2	Quizás de forma limitada pero sí, pues hay poco tiempo y mucha actividad a realizar.	Distribución tiempo: mucha actividad
C 3	Sí, surgen inquietudes y necesidades, hay tareas repartidas, buena estructura, pero preguntar si vale la pena que haya una persona encargada de procuración de fondos, de difusión, coherencia educativa, vinculación (rol por estrategia); o si todos nos tenemos que especializar en todo. Hace falta atender todas las estrategias, no ser todóloga pero a veces es más por instinto o intuición. la capacitación al equipo, los proyectos.	Distribución de tareas y funciones. Estructura: Roles de participación Formación
C 4	Sí porque todos nos acompañamos y nos fortalecemos.	Procesos informal de colaboración
C 5	Es contradictorio: una parte sí se responde a los objetivos, en el camino buscamos fortalecernos. Sin embargo, la diversidad del equipo complejiza el diálogo, la comprensión común, pero hay una dificultad en sí mismo del equipo. - La organización sí pero la diversidad lo hace complejo...	Contradictorio: Diversidad del equipo (perfiles) complejiza

4) ¿Consideras que entre los miembros del equipo y la comunidad hay conocimiento mutuo?

	Conocimiento mutuo entre el equipo y la comunidad	Elementos de análisis
C 1		
C 2	Creo que es lo que se ha buscado tener, aunque realizar actualmente un análisis participativo de la realidad, no nos caería nada mal.	Búsqueda Hace falta un análisis participativo realidad
C 3	Cuando empezamos nadie nos conocía, ahora ya, poco a poco. Antes sólo la Biblioteca. Ser reconocidos como Centro Educativo era uno de los sueños en el 'futureo' hace casi 5 años. Hemos ido dando pasos, no estamos en cero.	Poco a poco, dando pasos Referencia biblioteca
C 4	Creo que a algunos les falta más contacto con la comunidad en las calles.	Falta contacto con la comunidad. Salir a las calles
C 5	Siento que sí la conocemos, pero con una muestra muy pequeña. Hay cercanía con algunas personas en profundidad, pero de algunos casos tendemos a hacer generalización, por uno que sea, todos.	Conocimiento y cercanía de muestra pequeña. Generalización

5) ¿En qué forma consideras que CEO conoce las necesidades e intereses de la comunidad? y ¿En qué forma la comunidad reconoce los propósitos de CEO?

	Conocimiento de CEO hacia la comunidad	Conocimiento de la comunidad hacia CEO	Categoría
C 1	Falta reconocer las necesidades de la comunidad	La comunidad necesita saber más de CEO.	Falta conocimiento de ambos
C 2	Conocemos las necesidades más latentes, más visibles y desde la interpretación de las personas que llegan y de nosotros mismos, así como diagnósticos pasados. No sé si eso sea suficiente...	La colonia en su mayoría no reconoce a CEO como Asociación Civil, sólo se reconoce como Biblioteca y como Ludoteca (dos servicios de otros tantos que conforman a CEO). Los que nos frecuentan más, reconocen a CEO como un espacio seguro para confluir y creo que hay trabajo por hacer ahí.	Insuficiente: CEO: Sólo necesidades más visibles Comunidad: Sólo Biblioteca y Ludoteca. Participantes: CEO como espacio seguro
C 3	50% de cada lado, es la realidad. Me falta conocer más las necesidades de la colonia.	Santa Cecilia es muy grande, necesitamos que nos sigan conociendo, lo que ofrecemos.	50 %: A medias Falta conocimiento de ambos
C 4		Después de 4 años ya somos más visibles en la comunidad, nos falta hacer más.	CEO más visible, pero falta hacer más
C 5	Hay desafío: difundir y ver qué otras cosas podemos hacer, hay opciones (parroquias, escuelas) hacer presencia en la colonia, buscar participación, ver qué vida podemos proyectar juntos.	El conocimiento de la colonia de lo que hacemos es también acotado, se cree que es guardería, del templo o gobierno. Es acotado el rostro que mostramos hacia afuera.	Acotado La gente no conoce lo que hace CEO. CEO no se muestra. Desafío: difusión, presencia, participación.

6) Considerando los propósitos de CEO, ¿de qué manera el equipo tendría que relacionarse con la comunidad?

	Manera de relacionarse con la comunidad	Categoría
C 1	Como equipo tendríamos que hacer más sondeos en la colonia.	Hacer más sondeos
C 2	Quizás una relación más horizontal, más cercana e interesada en los intereses de la comunidad. Que la comunidad experimente nuestro interés por ellos, por acompañarlos.	Relación horizontal, cercana, con interés
C 3	Descentralizar, dividirse por zonas , ir a los diferentes centros, eso sería bueno. Las instalaciones son grandes, buenas, cómodas, aunque cueste ayudaría ir a la calle. También hacer saber que pueden acudir al edificio, a la organización. Llegar a más lugares , ir a otros. (A través de Ludoteca, talleres).	Descentralizar, organización por zonas, salir a la calle Llegar a más lugares
C 4	Falta más apoyo de los demás para contactar a la comunidad.	Falta apoyo y contacto comunidad
C 5	Individualmente y como grupo tener más actividades en calle, fuera de CEO , con lo que implica. No sólo actividades, sino hacer visitas. Ir y convocar otras actividades que la gente hace en la colonia. Caminarla más y caminarla con la gente que está y hace (actores sociales). Salir más.	Más actividades en calle (extramuros), salir, visitas. Caminar la colonia, con la gente.

ANEXO 10: Sistematización de los datos

3. Técnica participativa: Motivaciones y Expectativas

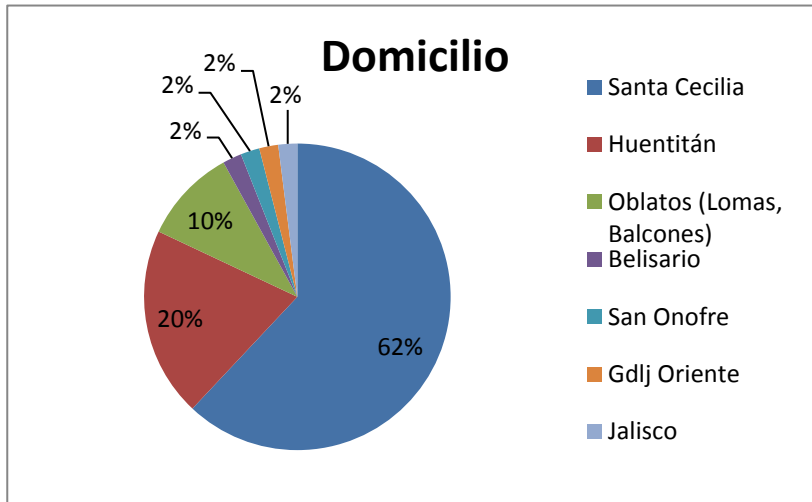
CATEGORÍA	MOTIVACIONES 2015	EXPECTATIVAS 2016
Relaciones personales y afecto	<ul style="list-style-type: none"> - El cariño que me han dado y la comprensión. - Me motivan los niños y las personas que están en CEO. - He recibido afecto y respeto, experiencias de vida, crecimiento emocional. - El cariño y calor de los niños y compañeros => - Mucha alegría con los niños y compartires y muchas comunicaciones. - Querer ayudar a los demás, sentirme acompañada y querida por los demás y así todas poder estar felices. 	<ul style="list-style-type: none"> - Que todos seamos felices y que haya paz-amor, felicidad, compartimiento. - Desde mi Cuidado continuar en línea del cuidado de corazones-relaciones-naturaleza. - Seguir compartiendo bellos momentos juntos. - Que todos los que trabajamos aquí en CEO sigamos unidos en el próximo año que viene. - Pues espero mucho cariño, mucho amor y mucha paz.
Crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> - Me motivó el rescatar mi interior, valorar mi aporte y servir a mi comunidad. - Donde recibí una oportunidad de vivir con ojos diferentes los problemas. - Estar en CEO en este año me ha dejado aprendizaje. Aprendí a ser humilde, más humana. Aprendí a perdonar y soltar viejas creencias. Me mueve y motiva venir aquí porque sé que eso que yo he recibido aquí lo puede recibir todo el que se acerque aquí. 	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar sanando mi vida, y dar a los demás parte de mi persona y labor. - Dios no permitas que esto deje de ser lo mejor para este lugar que me hace sentir viva, y de mí dar para aportar y seguir. - En el 2016, seguir con estos propósitos y complementar algunos para sentirme mejor conmigo misma. - Crecimiento
Sentido comunitario	<ul style="list-style-type: none"> - El deseo de construir comunidad compartiendo con otros/as para recrear Santa Cecilia y nuestra Casa común. - Me motiva la certeza de que el “nosotros” es posible nuestro aporte es un latido que al mundo le hace bien. - Conformar un “espacio seguro” donde: Nos humanizamos; Formamos comunidad; peregrinamos hacia mejores condiciones de existencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Construir con otros/as alternativas de mejora en beneficio de todos y todas. - Espacios seguros ir estableciendo o construyendo puentes. - Espero seguir fortaleciendo la comunidad al interior y caminar más junto con toda la Comunidad. - Yo espero que sigamos unidos para que siga creciendo CEO ☺.
Servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Un solo corazón... una sola Tierra... un espíritu... un sin frontera... un camino... - La alegría de servir a los demás con mucho amor para todos. 	<ul style="list-style-type: none"> - En este 2016 Dios nos ayude e ilumine para poder iluminar a otros(as). Y que cada persona con la que me encuentre en mi caminar pueda ser iluminada por las personas que colaboran en CEO.

	<ul style="list-style-type: none"> - Es tener cerca un fuego, un calor muy especial, tener el deseo de seguir, de avanzar, pero un avanzar para crecer y servir. - Luz 	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar promoviendo y experimentarnos paz en el corazón y en el mundo. - Deseo colaborar en equipo, el servicio y mi aporte voluntario para dar vida. - 2016: Muchas emociones. Un año que vibre que se sienta, un año lleno de amor, mucha fuerza.
Experiencias vividas y continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - 2015: Me trajo aquí la curiosidad de cómo se trabaja aquí, las actividades y la calidez. Tengo un buen sabor de este año. Muchas oportunidades y sorpresas. - Me da luz que los maestros, papás y mamás del taller me digan: “ya me duelen los cachetes de tanto reírme”. Que las niñas y niños canten las canciones y recuerden los cuentos que comparto con ellos y me digan “ahora a qué vamos a jugar”. 	<ul style="list-style-type: none"> - Deseo continuar con entusiasmo en este lugar por las ‘Copere’. (‘Comunidades de Perdón y Reconciliación’) - Multiplicar los dolores de cachetes por tanto reír. Compartir más cuentos y escuchar la alegría de los niños al encontrarse en los libros letras que los hagan volar con la imaginación.

ANEXO 11: Sistematización de los datos

4. Encuesta para la comunidad

Al iniciar la encuesta se preguntó la calle o zona donde viven, para garantizar que los encuestados sean pobladores del área de influencia del centro, esto es, la colonia Santa Cecilia y en general la zona Oblatos, que comprende las colonias contiguas: Guadalajara Oriente, San Miguel de Huentitán, San Onofre, así como Lomas de Oblatos y Balcones de Oblatos. La colonia Belisario Domínguez y Jalisco, se consideraron también de proximidad.



El 62% de los encuestados pertenece a la colonia Santa Cecilia. Otro bloque de importancia lo tiene San Miguel de Huentitán con el 20%. Es relevante que allí desde hace algunos años se ha trabajado ludoteca en calle, así como algunos talleres con adultos de manera esporádica. El área conocida propiamente como Oblatos fue el 10%, confirmando que existe cercanía física.

La siguiente pregunta se formula como tal: ¿Ha escuchado hablar del Centro Educativo O.? Con el interés de reconocer qué tanto la gente lo ubica.

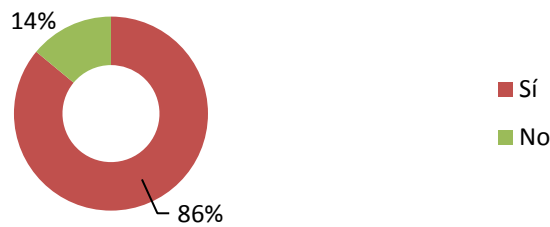


Sólo el 30% ha escuchado hablar de CEO. Por tanto, se deduce que no es suficientemente conocido por la comunidad.

Enseguida, se pregunta si ha escuchado hablar de la Biblioteca S C, nombre por el cual había sido conocido el establecimiento en otra época (previo al 2011), teniendo un auge importante en décadas anteriores, como servicio de biblioteca para consulta de libros e información.

La respuesta dada fue:

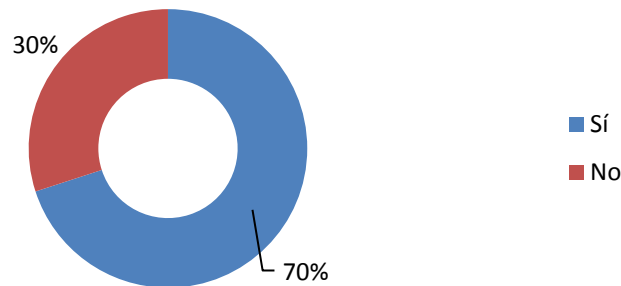
Ha escuchado hablar de la Biblioteca S C



La Biblioteca S C está posicionada dentro del conocimiento de la comunidad, dado que el 86% de los encuestados confirman que la identifican.

La siguiente interrogante se hace queriendo saber si la gente sabe dónde está ubicado CEO:

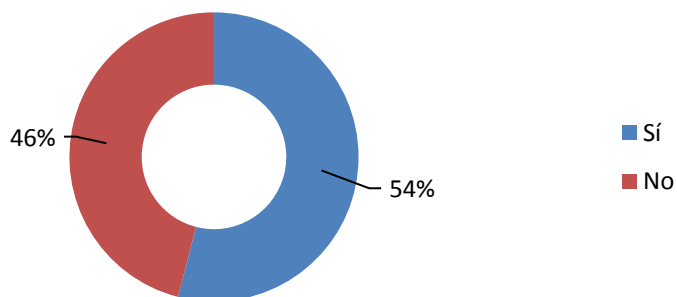
Sabe dónde está ubicado



Esta pregunta se contesta después de haber caído en cuenta de que la Biblioteca S C forma parte del Centro Educativo O. El 70% conoce su ubicación, aunque su primera respuesta haya sido negativa.

Se pregunta si lo conoce personalmente, es decir, que no sólo lo ubique de oídas.

Lo conoce personalmente

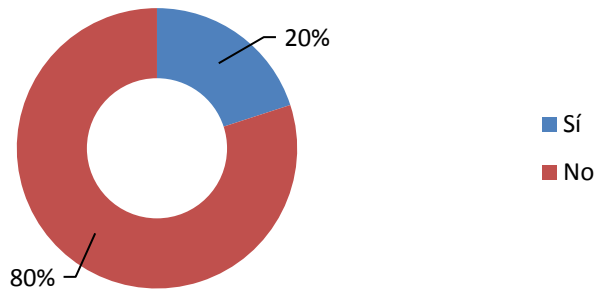


El 54% indica que sí, es decir, poco más de la mitad, y 46% menciona que no lo conoce.

Un buen número de personas lo identifica por otros, más que por sí misma.

Para saber si alguna vez ha participado en alguna actividad organizada por CEO:

Alguna vez ha participado



En este caso, el 20% señala que sí han participado.

Si la respuesta es afirmativa, luego se pregunta en cuál actividad.

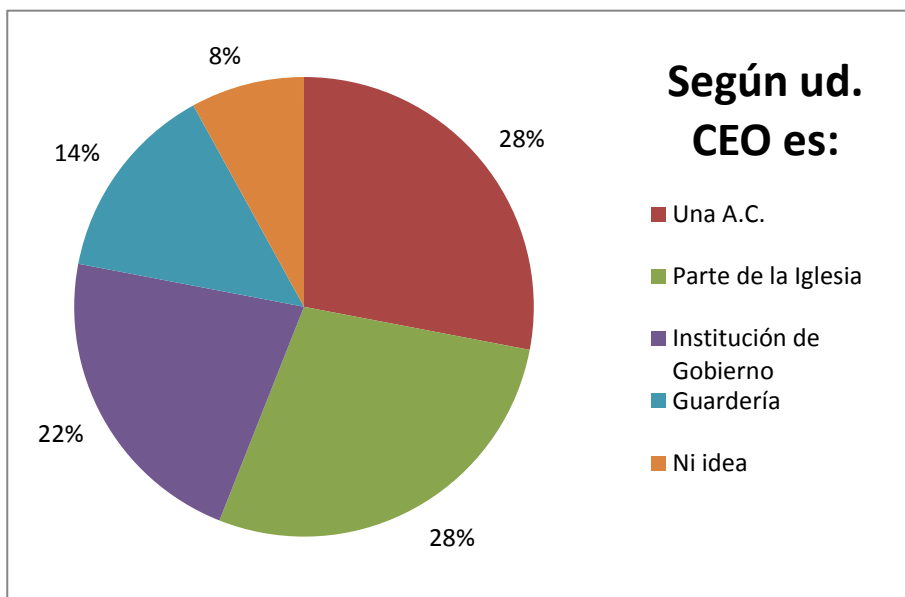
Actividades en las que se ha participado:

Primaria y Secundaria INEA, Tercera edad, Dibujo, Pintura,

Festividades Ludoteca, Jornada ambiental 2014, Taller de limpieza, Elaboración de shampoo natural y Asambleas con las Religiosas.

Todas ellas dentro de las instalaciones del Centro Educativo.

Después, se pregunta sobre la identidad, "Según usted CEO es..." dando cuatro opciones a elegir.

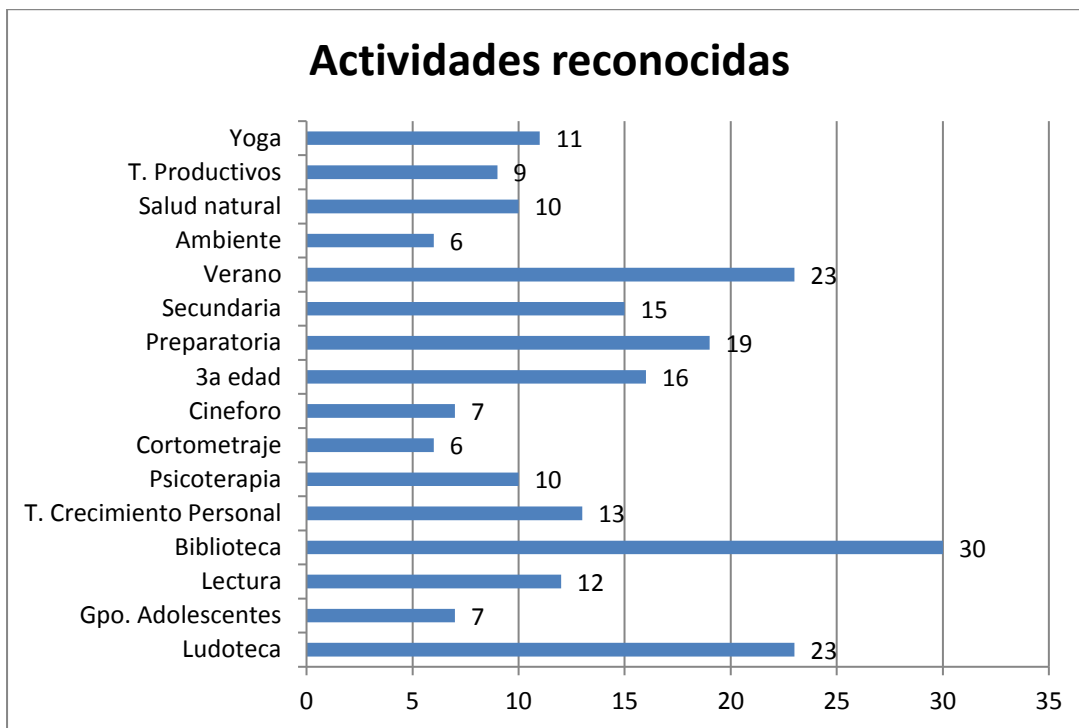


28% responde que lo identifica como Asociación Civil, en tanto que el mismo porcentaje lo ubica como parte de la iglesia. Un 22% cree que es una institución de gobierno.

Se puede decir que no se tiene claridad en cuanto a la identidad del centro, habiendo confusión sobre todo con la iglesia.

Se preguntó cuáles actividades o espacios son

organizados por CEO, dando una lista de opciones para que indicaran cuáles ellos reconocen, pudiendo señalar más de una opción. Los resultados obtenidos en esta pregunta fueron:



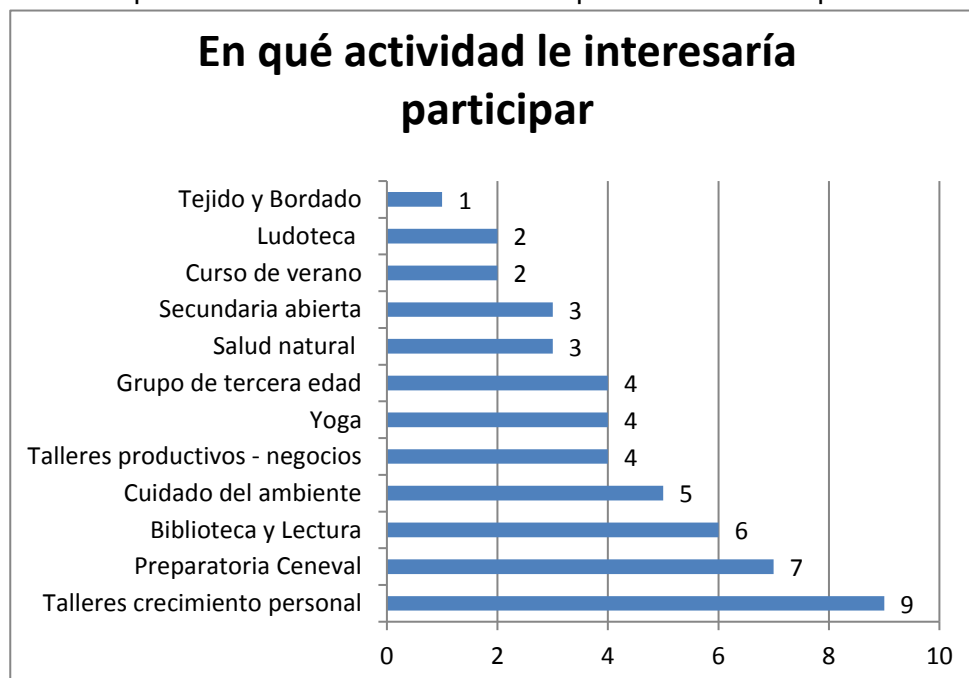
Vemos que la Biblioteca es la actividad que tiene mayor puntuación y que por tanto es la que cuenta con mayor reconocimiento por parte de la comunidad. Es seguida en igual medida por la Ludoteca y el curso de verano (23 puntos cada uno). El cuarto lugar lo ocupa la Preparatoria. Sólo en el caso de la población de personas mayores de 60 años, destaca además el reconocimiento del grupo de la tercera edad.

Ante la pregunta abierta (sin opciones), sobre en qué actividad educativa le interesaría participar, se observa que: Los talleres de crecimiento personal son la opción más nombrada, luego la Preparatoria

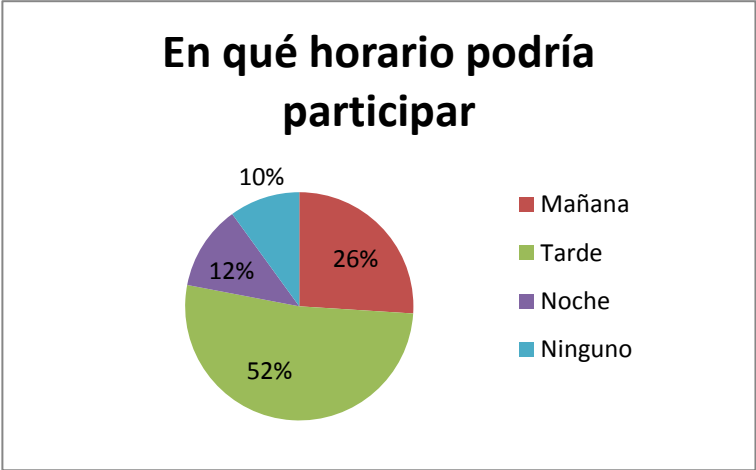
Ceneval, biblioteca y lectura, además del cuidado del ambiente.

Tomando las diferencias por grupos de edad, se señala además de las mencionadas, para jóvenes el interés en clases de yoga, en tanto que los adultos mayores se inclinan por el grupo de tercera edad.

Las actividades indicadas ya son parte de la oferta educativa.

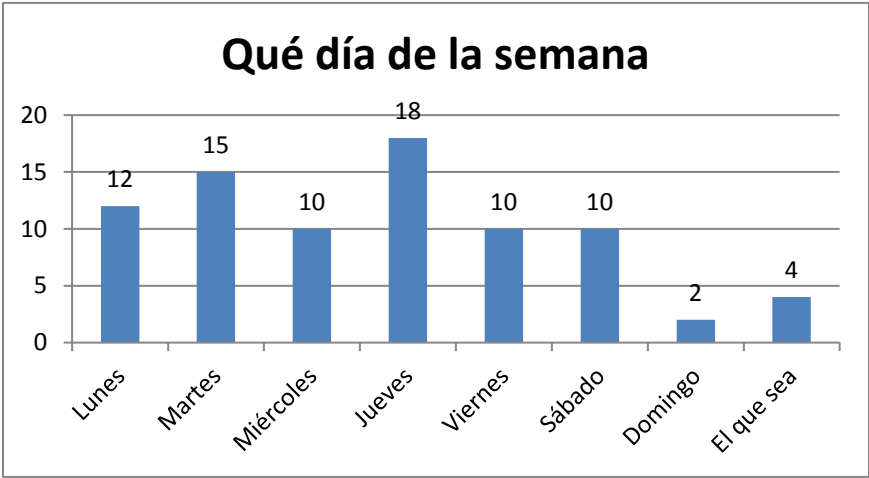


Dentro del propósito de la encuesta, se quiere identificar el horario de mayor conveniencia para la realización de actividades. Se cuestionó en qué horario podría participar, dando opciones:

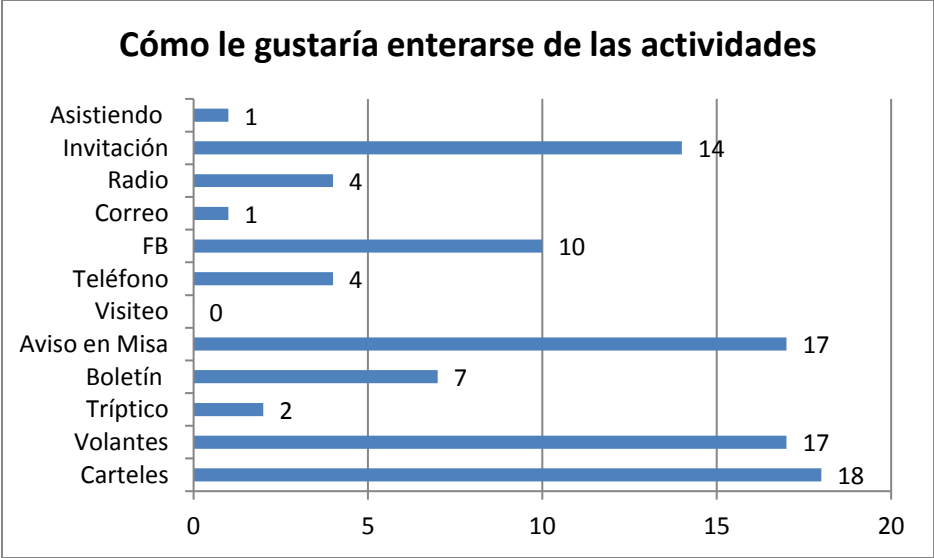


Se observa que la inclinación es hacia el turno vespertino (52%), en tanto que poco más de una cuarta parte (26%) prefiere participar en la mañana. Esta respuesta es consistente para cada grupo de edad. Actualmente, la mayor parte de las actividades se desarrollan en la tarde, de las 16 a las 20 horas. Sólo el grupo de la tercera edad se tiene en horario matutino.

Encontramos que el jueves es el día que prefiere la comunidad para participar en las actividades. Después señalaron que el día martes.



Para saber cuáles son las modalidades de convocatoria que resultan convenientes, se preguntó: cómo le gustaría enterarse de las actividades.



Destacan los carteles como medio de convocatoria, a la vez que los volantes y el aviso en misa. También la invitación personal tiene un lugar importante. Además, para los jóvenes se menciona el uso del Facebook.

De parte de CEO, se utilizan y priorizan estos medios señalados por la comunidad.

La última pregunta de este instrumento fue abierta, en relación a sugerencias o propuestas que harían al centro. La respuesta más nombrada fue:

- Tener más promoción o propaganda (volantear, lonas, vocear por las calles, radio, Facebook, etc...) Dar más información, darse a conocer más, mostrar el trabajo afuera. (15 personas lo mencionan)

Además, sugieren algunas actividades que no se llevan a cabo actualmente, tales como:

- Actividades para adolescentes y jóvenes (preventivas), Yoga, Ludoteca en la mañana.

ANEXO 12: Sistematización de datos

6. Entrevista para los miembros del equipo CEO y colaboradores

1. ¿Cuáles son los objetivos generales que CEO tiene?

- De ellos, ¿cómo se va dando su cumplimiento: qué favorece o limita el que se alcancen?

	Objetivos generales de CEO	Elementos de análisis
E1	Ayudar a la comunidad en las diferentes problemáticas, a que sea mejor su ámbito de vida. Promoviendo la paz, para que sea más llevaderos los conflictos en familia y comunidad.	Beneficio para la comunidad Temáticas eje
E2	CEO genera procesos educativos desde la Educación Popular para beneficio de la población de Santa Cecilia. Buscando que la población sea la protagonista de transformación y nosotros fungimos como acompañantes.	Metodología Educación Popular Beneficio para la comunidad Procesos comunitarios
E3	Favorecer el proceso de cada una de las personas con quienes tenemos contacto o impacto, ya sea dentro o fuera. Favorecer para bien, favorecer su vida, el bien común. Tocar a la persona, que ella tenga los medios para favorecer a otros. Va de lo individual a lo colectivo.	Procesos personales Beneficio para la comunidad Procesos comunitarios
E4	El principal es la transformación del sujeto, todos los miembros de la familia.	Procesos personales, familiares
E6	Desprendidos de la misión: Favorecer la construcción de sujetos individuales y colectivos; apostarle a eso. Espacios de desarrollo humano y grupal orientados a la comunidad con la perspectiva de Justicia, Paz e Integridad de la Creación y Género.	Institucional Procesos comunitarios Temáticas eje

Para colaboradores:

1) ¿Cuáles son los objetivos generales que CEO tiene?

- De ellos, ¿cómo se va dando su cumplimiento: qué favorece o limita el que se alcancen?

	Objetivos generales	Elementos de análisis
C 1	Tal cual no sé los objetivos, más desde el hacer. El propósito es desarrollo humano en las personas para llegar a la colectividad, para el tejido social. Como ejes principales tiene la Paz y la Educación Popular. Se está favoreciendo en el potencial de desarrollo humano individual, personal. La pregunta es hasta dónde sería el alcance que se quiere llegar, cuál sería la mirada, no sé desde CEO.	<i>Incertidumbre, no saber bien</i> Proceso de lo personal a lo colectivo y social. Ejes: Paz y Educación Popular Se favorece el desarrollo humano individual o personal
C 2	Darles la voz a las personas. Identificada con la misión de apoyar la no violencia, reeducarnos para vivir en armonía, tener espacios saludables. En mi experiencia personal: Talleres EsPeRe, Recreándome, Educar para la Paz.	Dar voz a la comunidad Misión: JPIC Espacios/Actividades

C 3	Promover los valores de la comunidad, participación. Lo expresado en la misión y visión por medio de las actividades que se hacen. Se da cumplimiento a través del <u>espacio más constante para niños y un pequeño encuentro con las mamás.</u>	Valores de la comunidad, participación. Misión y visión <u>Espacios/Actividades</u>
-----	---	---

G) Resultados sobre el reconocimiento y cumplimiento de los objetivos institucionales:

- Frecuencias Equipo:

3 mencionan el beneficio para la comunidad; 3 aluden a los procesos comunitarios;

2 refieren los procesos personales y familiares; 2 señalan las temáticas eje JPIC

1 contempla la metodología Educación Popular (EP) 1 menciona la misión institucional

- Colaboradores:

2 – vinculación con comunidad: participación

2 - JPIC (Eje de justicia, paz y cuidado ambiental)

2 – Espacios y actividades

1- Proceso comunitario; 1- EP 1- Misión y visión institucionales

Lo que favorece el cumplimiento de objetivos:

Equipo:

	Lo que favorece en el cumplimiento de objetivos	Elementos de análisis
E1	+ A los participantes les ayuda a su familia y en lo personal, se sienten bien, hay un cambio. Nosotros estamos colaborando a través de <u>talleres</u> y que ellos aprovechan. Por ejemplo: EsPeRe. Se ven los resultados de personas concretas (Promotoras). Se expresan distinto, hay cambio de actuación en ellas mismas y con su familia. De ser mujeres sumisas, ahora se expresan y manifiestan aprendizaje.	Procesos personales y familiares
E2	+ De lo que se ha logrado vínculos de diálogo, proceso que han gestado personas concretas, que coinciden con la visión y que quiere acompañar los nuevos procesos que se van generando. El diálogo que se ha mantenido. No sólo ofrecer talleres que la gente va y viene. Diálogo cuidado con las personas, acompañamiento más consciente de ambas partes.	Diálogo y vinculación con la comunidad
E3	+ Se va dando cumplimiento con esfuerzo de quienes colaboramos en CEO, paso a paso, a través incluso de tropiezos. Hemos hecho cosas exitosas y otras que no lo han sido. Muy consciente, muy precisos en lo que queremos y deseamos, no ofreciendo servicios como otros. Despacio, pero atentos de no perder la esencia de lo que es CEO. Muy atentos a lo que se ha soñado de CEO.	Proceso del equipo: esfuerzo y proceso Identidad CEO
E3	+ Favorece el trabajo colaborativo sin duda, estando o no Dirección ha sido bueno, pues lo hemos hecho con unión, no de que cada quien jale por su lado, lo hemos hecho con amor. Los que ya no están también, lo que en su tiempo creyeron que era necesario. La ubicación del espacio realmente es algo que favorece. Se respeta el área del Templo.	Proceso del equipo: trabajo colaborativo con unión Ubicación física
E4	+ Las reuniones con padres e hijos, las Jornadas, distintos talleres que hemos tomado como equipo de formación.	Actividad comunitaria, Proceso eq: formación

E5	+ Ha habido más camino hecho en los procesos individuales. Eso sí ha respondido a las necesidades a flor de piel de las personas. Que los niños tengan atención; espacio de Escuelas de Perdón y Reconciliación, así como de desarrollo humano, son agua para la sed de las personas.	Procesos personales y familiares
----	---	----------------------------------

Colaboradores: lo que favorece el cumplimiento de objetivos

	Qué favorece su cumplimiento	Elementos de análisis
C 1	+ La planeación, evaluación. Visión de campo, estar con la gente de la comunidad, invitarlos.	Metodología Vinculación con comunidad
C 2	+ Favorece que la misma gente tenga un espacio para sentirse escuchada, mover emociones y conceptos de vida, aunque no se logren resolver los problemas. Sí participan las mujeres, pero la juventud es más difícil convencerlos.	Espacio de escucha, sin resolución de problemas Mujeres sí, jóvenes no.
C 3	+ Que se difundan las actividades, biblioteca activa haciendo cosas por la comunidad.	Difusión: actividades para la comunidad Espacios y actividades

Frecuencias: - Equipo:

3 - que mencionan el proceso de equipo: esfuerzo, trabajo colaborativo, formación.

2 – procesos personales familiares

1- Vinculación con comunidad: diálogo y acompañamiento de procesos

1- Identidad CEO

1- Actividades comunitarias

1 – Ubicación física

- Colaboradores:

2 – Vinculación con la comunidad: estar con la gente, hacer cosas a favor de la comunidad

1- Metodología: planeación, evaluación

1 – Escucha personal

1- Espacios y actividades

1 – Participación de mujeres

Equipo: lo que limita que se alcancen los objetivos

	Qué limita que se alcancen	Elementos análisis
E1	- Nosotros a veces no les informamos en claro lo que se va a dar. Falta promocionar.	Vinculación con la comunidad: falta comunicación
E2	- No tener un diagnóstico de determinadas poblaciones, no saber cómo trabajar con estos grupos, jóvenes, mujeres, para que sea un acompañamiento más favorecedor.	Vinculación con la comunidad: sin diagnóstico
E2	- De ellos, aunque haya invitación personal y promoción, no les interesa participar no asisten ni vienen.	No respuesta de la gente

E3	- De la población hacia nosotros, aunque la respuesta de quienes han respondido (participado) lo han hecho bien. Quizá nosotros no hemos llegado a más personas. No nos hacemos visibles de manera física o visual, que la fachada sea atractiva, cambiar el color.	No respuesta, <--> Vinculación con comunidad: no visibilidad, física.
E4	- El tiempo que quedamos sin dirección, antes teníamos que esperar para consultar y que hubiera respuesta; los diferentes cambios que ha habido en el equipo, pero hemos seguido trabajando.	Proceso equipo: sin dirección, cambios
E5	- Configurar y sostener procesos grupales ha sido difícil, algo no está haciendo falta, hay intención y mirada, pero algo no está, al menos del tamaño o momento de nuestro deseo. Lo grupal parece que no es una necesidad a flor de piel de la gente.	Procesos grupales: dificultad, algo falta

Colaboradores: Limitaciones para el cumplimiento de objetivos:

	Limitaciones	Elementos de análisis
C 1	Hay buena intención, pero desconozco la situación social completa, el hecho de no conocer es una desventaja para impulsar el movimiento.	Desconocimiento comunidad
C 2	Es poca la convocatoria. Mucho lo que se realiza y poco lo que se obtiene, menos de lo que se espera. Desconocemos hábitos y costumbres, qué días pueden participar más, por ejemplo. Las necesidades, tiempos, horarios, temáticas, cómo adaptar la temática que manejamos. Reconocemos las necesidades, el punto es saber cómo aportar al cambio.	Dificultad en convocatoria: poca respuesta Desconocimiento comunidad: necesidades, tiempos, hábitos
C 3	Viene un mismo círculo de personas.	Dificultad en convocatoria: asisten los mismos

G.1.c) Resultados sobre lo que limita que se alcancen los objetivos:

Frecuencia: Equipo:

3 - vinculación con la comunidad – comunicación, no hay diagnóstico actualizado, no llegamos a más.

2 - sin respuesta de la gente

1- dificultad en la convocatoria – Falta promocionar

1 – proceso equipo: rotación personal, sin dirección

1 – dificultad en procesos grupales, comunitarios

Colaboradores:

2 – Desconocimiento de la comunidad

2- Dificultad en convocatoria. Asisten los mismos

2. ¿Cuáles piensas que son las prioridades del CEO en relación a su organización y funcionamiento para desarrollar el proyecto educativo?

- ¿Qué crees que ha ayudado, cuáles son los aspectos que lo favorecen?
- ¿Qué dificultades reconoces?

Equipo	Prioridades: organización y funcionamiento	Elementos análisis
E1	Darnos a conocer a la comunidad, pues si no conocen no vienen. Invitar.	Difusión: Dar a conocer comunidad
E1	Las reuniones constantes que tenemos como equipo, vemos todos los puntos para ver cómo organizarnos y llegar a los objetivos, a la comunidad.	Proceso equipo: Reuniones
E2	Darnos a conocer con ellos nuestra labor, nuestro quehacer y que la comunidad nos perciba como un espacio seguro.	Vinculación con la comunidad: Darnos a conocer (Imagen)
E3	Tener un equipo estructurado, me refiero a que haya un responsable o coordinador que dé seguimiento a todo lo que le corresponde, con ciertos criterios, firmes y establecidos. Ser responsable de las personas y de los procesos que se van generando: procesos personales, sistematización de experiencias, formación y capacitación propia y del equipo a cargo.	Proceso equipo: estructura, criterios, responsabilidad, personas, sistematización, formación
E4	La integración del equipo, el diálogo, y la preparación de cada uno, capacitación para el equipo.	Proceso equipo: integración, diálogo, capacitación
E5	La temática JPIC nos ha dado eje, nos ha orientado para no perder el rumbo, buscar impulsar procesos en que las actividades tengan ese enfoque y dé la pauta para los espacios de formación para el equipo. La formación también es prioridad. Trabajar la educación participativa desde la educación popular, es el marco para impulsar actividades, formación y vínculos con otros.	Temática JPIC: eje y enfoque Educación popular Formación y vinculación con otros

Colaboradores:

	Prioridades organización y funcionamiento	Elementos de análisis
C 1	Educación para la paz, empoderar, crear la conciencia de salir del lugar en el que están.	Paz, Empoderamiento y Transformación
C 2	Atención de los niños de la Ludoteca, el servicio de la Biblioteca. Espacios recreativos que parten de cambiar el estado de ánimo, ver cosas positivas. Temáticas: Derechos Humanos, no-violencia, equidad de género, dignidad humana. Cursos y talleres que se han promovido: Yoga, cocina, tejido	Espacios y Actividades: Ludoteca, Biblioteca, Talleres. Temas: JPIC, género, mirada positiva ante la vida
C 3	Del funcionamiento: más difusión de las actividades, más volanteo y pegar carteles en la colonia. Se invita a los que ya conocen pero abrir más el panorama.	Difusión actividades

G.2.a) Resultados de las prioridades en relación a la organización y funcionamiento:

Frecuencias:

Equipo:

3 – Proceso equipo: 3 sobre formación. Otras: reuniones, estructura, criterios, integración, diálogo

2 – Vinculación con la comunidad: Darnos a conocer

1- JPIC;

1 – EP;

1- Articulación con otros

Colaboradores:

2 - señalan temáticas eje,

1 - mención que alude a procesos comunitarios,

1 - de vinculación con la comunidad: en cuanto a la difusión a más

1 - de actividades y espacios educativos

G) Lo que ha ayudado en la organización y funcionamiento de CEO

Equipo:

	Lo que ha ayudado, aspectos que favorecen	Elementos análisis
E1	+ Ayuda a que estamos dispuestos y que trabajamos en conjunto como equipo que somos con mucha comunicación.	Proceso equipo: disposición, comunicación
E2	+ Sí se cuida que la Educación Popular alternativa acompañe los procesos y que estamos construyendo. Que se construya con la gente la metodología, no tenemos absoluta o específica, sino generar nuevas alternativas y vínculos con la colonia.	Educación Popular: metodología Vinculación comunidad
E2	+ Escuchar la experiencia y diálogo en el equipo (aún si no tenemos todo sistematizado).	Proceso equipo: diálogo y escucha
E3	+ Tener claridad por parte del equipo directivo, de las necesidades y responsabilidad que debe tener la responsable del equipo. Ha ayudado muchísimo la formación que se me ha brindado, la comunicación a través de nuestras reuniones, la cercanía de dirección con los responsables del proyecto y de la coordinadora con el equipo, como pirámide o cascada. La libertad de proponer y de tener iniciativa, con la responsabilidad de ser abierta, disposición a también dejar caer la propia propuesta al mirar con la visión del equipo amplio.	Proceso equipo: claridad equipo directivo Formación Comunicación y cercanía Libertad, iniciativa
E4	+ La disposición y apertura de todos, jalar todos parejo.	Proceso equipo: disposición, trabajo conjunto
E5	+ El equipo hemos apropiado la mirada del hacer institucional, se reconfigura el equipo pero se ha ido asumiendo, no perder de vista para dónde vamos.	Proceso equipo: apropiación institucional

Colaboradores: Lo que ha ayudado o favorecido a la organización y funcionamiento

	Qué ha ayudado o favorecido	Categoría
C 1	+ El equipo lo veo unido, veo que tienen diálogo, me invitan también. Crear alianzas para converger, no están solos, no sólo CEO sino las otras asociaciones, la red de religiosas.	Equipo: unidad, diálogo, inclusión. Alianzas con otros: red de religiosas

C 2	<u>En relación con los cursos, estar en un lugar que puede servir.</u>	<u>Espacios y actividades</u>
C 3	+ Favorece que las personas que vienen están teniendo herramientas de participación en sus entornos donde viven, hay un impacto de aquí. Comparten lo que aprenden en sus grupos.	Herramientas de participación: comparten lo aprendido

G) Resultados sobre aspectos que ayudan o favorecen la organización y funcionamiento

Frecuencias:

Equipo:

Proceso equipo: disposición, trabajo conjunto, mucha comunicación

Proceso equipo: diálogo y escucha

Proceso equipo: claridad equipo directivo; formación; comunicación y cercanía; libertad, iniciativa

Proceso equipo: disposición, trabajo conjunto

Proceso equipo: apropiación institucional

Educación Popular: metodología

Vinculación comunidad

Colaboradores:

1 formación de multiplicadores – proceso comunitario

1 procesos de equipo: unidad, diálogo, inclusión

1 articulación y alianzas con otros

1 espacios y actividades educativas

G) Dificultades en la organización y funcionamiento

Equipo:

	Qué dificultades reconoces	Elementos análisis
E1	- A veces decimos y no lo hacemos, se nos pasa o ya no caminamos parejo, se rompe la cadenita. A veces estamos metidos en tantas cosas o por algún problema en casa o malentendidos en el equipo que surgen	Proceso equipo: no trabajo conjunto, exceso actividad, mal entendidos, asunto personal
E2	-No todos (o yo) trabajamos desde la Educación Popular, es nuevo y es reto. Compartir, transmitir que se trata de construir con el otro, ser co-creadores. Reto para la población y para mi equipo concreto (D., I.y L.), compartirles que esta es otra metodología diferente de lo que hemos aprendido en escuelas, más bien lo alternativo. ¿Qué sería si todos tuviéramos asimilado el enfoque educativo en la realidad?... sería diferente. ¿Cómo hacer vínculo entre la Psicología y la Educación Popular?, algo diferente para la construcción de sujetos colectivos e individuales.	Falta de asimilación de la metodología EP

E3	- Varias cosas que se han realizado del programa ha sido por iniciativa propia, por intuición o sentido común. También la falta de medios que permitan desarrollar el programa (personal y de seguimiento de la institución). Son necesarios instrumentos o herramientas que ayuden a explicitar criterios.	Proceso equipo: ausencia directrices medios seguimiento Comunicación: explicitar criterios
E4	A mí, la comunicación más asertiva. En el retiro (2014) habíamos trabajado en eso, fue el tema por lo que estaba fallando .	Proceso equipo: Falla comunicación asertiva
E5	El movimiento interno en los miembros del equipo, ha habido revoloteo para acompañar procesos, aunque se ha dado la estafeta, no ha ayudado el movimiento, los cambios.	Proceso equipo: movimiento interno
E5	+ /- Características o perfiles de quienes damos vida al equipo. Se confirman capacidades, inquietudes, herramientas. Se relaciona, a veces eso puede favorecer u obstaculizar.	Perfiles equipo: a veces puede favorecer u obstaculizar.

Colaboradores: Dificultades en la organización y funcionamiento

	Dificultades	Elementos de análisis
C 1	- Además con un objetivo ambicioso de salir afuera. Pero según dónde se quiere ver.	Mayor alcance: ambicioso
C 2	- Se promueve pero la gente no le interesa, tiene otras cosas.	Falta interés de la gente
C 3	- Hace falta mayor presencia en la calle.	Más presencia en calle

G) Resultados sobre las dificultades en la organización y funcionamiento del centro

Frecuencias:

Equipo:

Proceso equipo: no trabajo conjunto, exceso actividades, comunicación (malentendidos)

Asunto personal

Falta de asimilación de la metodología EP

Proceso equipo: ausencia directrices, medios seguimiento, Comunicación: explicitar criterios

Proceso equipo: Falla comunicación asertiva

Proceso equipo: movimiento interno

Perfiles equipo: a veces puede favorecer u obstaculizar.

Colaboradores:

2 vinculación con la comunidad y

1 de respuesta e interés de la gente.

Síntesis:

4- proceso equipo: ...3 comunicación: no explícita o asertiva y 1 – movimiento interno

1- perfiles...a veces puede favorecer o ser obstáculo.

2 – vinculación comunidad

1 – EP, 1- Personal; 1 – respuesta gente

3.Cuál es tu experiencia al formar parte del equipo:

- ¿Consideras que existe trabajo colaborativo?,
- ¿La distribución de funciones y tareas contribuye al logro de las metas?,
- ¿Qué obstáculos existen?

Equipo	Trabajo colaborativo	Elementos análisis
E1	Sí , de alguna manera todos contribuimos desde nuestro lugar lo que nos toca a cada uno... Nos sentimos fortalecidos.	De alguna manera: desde nuestro lugar lo que nos toca
E2	Sí existe , estamos aprendiendo a hacerlo. Estamos intentando un ejercicio concreto de trabajar en conjunto los dos programas. También con P y equipo, ver juntos la primera etapa de desarrollo humano. No lo hago yo sola, sino juntos.	Estamos aprendiendo: trabajo en conjunto
E3	Sí existe , claro que sí lo reconozco, muy importante, es parte de lo exitoso, nos enriquecemos unos con otros, es la base de nuestro trabajo en CEO, la colaboración. Siempre nos necesitamos unos a otros.	Claro que sí: colaboración, enriquecimiento, interdependencia
E4	Sí existe , cuando estamos organizando una actividad todos estamos participando y aportamos abiertos, apoyamos en lo que se puede. La colaboración entre programas, ahora con R es más fuerte que antes. Como la formación para las mamás entre los 2 programas se hace la propuesta, hay más acompañamiento.	Afirmativo: organización, participación, apertura y apoyo. Colaboración entre programas
E5	El trabajo colaborativo es como el cemento aglutinante, fortalece la vinculación al interior del equipo. Favorecen las pautas de comunicación, de organización, delegación de funciones. Es operativa, pero a la vez, es modelo para ir compartiendo y apropiando. Ha cobrado materia en las Jornadas.	Operativa Jornadas: vinculación interior, comunicación, organización, delegación. Modelo.

	Distribución de Funciones y Tareas	Elementos análisis
E1	Falta entregarnos más en nuestro trabajo , funcionaría mejor, pero ahí la llevamos.	Falta entrega , ahí la llevamos
E2	Bien, personalmente lo que yo y cada uno contribuye al trabajo colaborativo , se puede tener claro o por escrito, pero más bien implica autoconocimiento, más allá de lo asignado. No porque no esté escrito no lo vamos a hacer. Autoconocimiento crítico, honestidad ante mi mirada y el equipo. Ejemplo: arreglo..., le toca a alguien más o más bien lo práctico es hacerlo. No tenemos que partir de roles establecidos de participación. Tiene que haber mucho diálogo, independientemente del rol que esté, yo y cada uno, colaborar.	Bien: C/u contribuye Autoconocimiento más allá de lo escrito o asignado. Es necesario el diálogo y la colaboración
E3	Hay cosas muy claras y hay cosas por aclarar. De las funciones están claras, más y del resto del equipo también. De las tareas no siempre está todo claro, a quién le corresponde , por ejemplo el arreglo... Es necesario más diálogo y tomar acuerdos.	Funciones claras, tareas por aclarar. Se necesita más diálogo y acuerdos.
E4	La distribución sí ayuda , que haya un responsable y luego un responsable de otro responsable. En concreto, R y A con P, y ella (A) transmite lo que hay que preparar.	Ayuda estructural: responsabilidad y comunicación
E5	Poner la mirada en los espacios formativos, buscamos generar o solicitar el espacio a otros; en vinculación con otras organizaciones, operativas (talleres, Jornadas) para algo concreto, ser puente para ello.	Distribución de tareas y funciones personales

	Buscar tener la mirada en los procesos transversales, seguimiento a coordinadoras, ir haciendo ajustes para la vida o en vistas a los procesos. Juego de mirada haciendo zoom y vista panorámica para tener el conjunto.	
--	--	--

Colaboradores: Trabajo colaborativo y distribución de tareas y funciones

	Trabajo colaborativo	Elementos de análisis
C 1	<p>En el equipo hay diálogo, me encanta que para cada reunión se hace bienvenida, cómo estamos, luego cierre, un buen acompañamiento, el interés por el otro, se hace el cuerpo que se quiere lograr y se está logrando.</p> <p>Distribución: Desde lo que la coordinadora del programa me pide como colaborador está, se está distribuyendo para que ella no se sature, se está ampliando. Sentir formar parte de un equipo de trabajo con amor. Eso es parte para cumplir los objetivos, es la opinión que se piensa y siente.</p>	<p>Valoración positiva Equipo: diálogo, metodología, cercanía, sentido de cuerpo.</p> <p>Distribución positiva: parte del equipo de trabajo, se cumplen los objetivos.</p>
C 2	<p>Muy buena. Al principio desencanchada con el cambio de coordinación del programa, sin conocer. Ahora mayor organización, participación, respeto de las opiniones, suma de esfuerzos. Transmitir eso a las personas que se da el trabajo, esencia no apariencia.</p> <p>Distribución: Reuniones previas de organización, qué (se va hacer), para qué, cómo, propuestas. Al principio no sabía bien dónde o con quién, sólo oyente, después perteneciente, saber más, sentirme segura de dónde estoy, saber mejor las cosas y mayor entrega. Buena integración y aceptación. Sentirme cómoda.</p>	<p>Equipo: Cambio de coordinación afectó.</p> <p>Muy buena Ahora: Organización, participación, respeto, suma esfuerzos. Modelo. Reuniones organización</p> <p>Inclusión: Proceso personal de mayor integración y aceptación.</p>
C 3	<p>Cada quien hace su taller independientemente, no me he sentado con los proyectos de otros. Me siento aislado, yo vengo los miércoles y viernes y ya.</p> <p>Distribución: cada quien cumple con su papel para llegar a objetivos o metas.</p>	<p>Apreciación negativa: trabajo aislado e independiente</p> <p>Cada quien cumple lo suyo.</p>

G) Resultados sobre la experiencia de trabajo colaborativo:

Frecuencias: Equipo:

5 de 5 del equipo afirman que sí existe el trabajo colaborativo, dan diferentes matices a su respuesta:

- De alguna manera: desde nuestro lugar lo que nos toca
- Estamos aprendiendo: trabajo en conjunto
- Claro que sí: colaboración, enriquecimiento, interdependencia
- Afirmativo: **organización**, participación, apertura y apoyo. **Colaboración entre programas**
- Operativa: en Jornadas, **vinculación interior**, comunicación, organización, delegación. Modelo.

Equipo: **Afirmativo el trabajo colaborativo: organización, articulación al interior, diálogo.**

Colaboradores:

2 de 3 colaboradores tienen una valoración positiva del trabajo colaborativa. Para uno no lo hay:

- Valoración positiva: en el equipo hay diálogo, cercanía, sentido de cuerpo, metodología compartida.
- Muy bueno: Organización, participación, respeto, suma esfuerzos. Modelo para la comunidad.
- **Apreciación negativa:** trabajo aislado e independiente. Cada quien cumple lo suyo.

Se afirma, por excepción de un colaborador que existe trabajo colaborativo: a través de la organización, la articulación al interior del equipo, el diálogo, la colaboración entre programas.

G) Resultados sobre la distribución de funciones y tareas

Equipo afirma que:

- Falta entrega, pero ahí la llevamos
- Bien: Cada uno contribuye. Necesario autoconocimiento más allá de lo escrito o asignado.
- Es necesario el diálogo y la colaboración
- Hay funciones claras, y tareas por aclarar. Se necesita más diálogo y acuerdos.
- Ayuda la estructura organizativa: hay responsabilidad y comunicación

Uno respondió acerca de la distribución de tareas y funciones personales

Colaboradores:

3 de 3 de los colaboradores señalan que se da una distribución positiva, a través de las reuniones de organización y que ellos forman parte del equipo apoyando en las tareas para el cumplimiento de objetivos. Uno de ellos indica que cada quien cumple con lo suyo.

G) Obstáculos para el trabajo de equipo

Equipo	Obstáculos	Elementos análisis
E1	Por enfermedad, muertes de familiar cercano, hija embarazada. Afecta pues llegamos más tarde o nos vamos más temprano.	Cuestiones personales: Tiempos
E2	Estamos bien educados o condicionados que alguien me diga lo que tengo que hacer o con roles establecidos fijos, estamos aprendiendo juntos a hacerlo (lo colaborativo). Nombrar y ser claros que así vengo de este tipo de educación. Un obstáculo es no darme cuenta de que tengo introyectos y condicionantes en ello para colaborar. En relación a la comunicación, nos cuesta mucho decir lo que pensamos. El terreno propicio para el trabajo colaborativo es el diálogo. No reconocemos y no hablamos. Comparto mi visión y mi postura.	Condicionamientos personales: para la colaboración Comunicación equipo: Necesidad de diálogo expresar lo que pensamos.
E3	- No tener la claridad en ciertas tareas.	Organización: Falta claridad en tareas
E4	Desconozco lo que A planea para el mes. Yo también planeo, entonces ocupo encarrilar más la planeación de ahí, más diálogo y planeación entre las 2 para estar acordes. En el Servicio Social de jóvenes: Hasta qué punto afecta no saber, si puedo observar, opinar, estar frente la actividad.	Comunicación equipo: Necesidad de diálogo, toma de acuerdos conjunta y planeación común.

	<p>No haber acercamiento, acompañamiento. Los acuerdos se tomaron en la oficina y ya no se compartió. Tener acceso a lo que se dialoga acá.</p> <p>Pedir subir a la reunión Identificar hasta dónde es mi trabajo de mamás, ellas piden presencia... Error de todos, es indispensable saber qué era lo que tenía que observar (Servicio social y voluntarios). Espacios de diálogo para la ludoteca de grandes, hay varios líderes, cómo hacerle (hay rivalidades). Mayor formación, curso para saber cómo manejarlo.</p>	<p>Falta de claridad en el rol</p> <p>Necesidad formación</p>
E5	<p>CEO es laboratorio y formación para quienes formamos parte del equipo. Tiene ventajas, se materializan cosas. Se juegan dos posibilidades: para la comunidad (los procesos) y para el equipo. Pero el ser "escuela", tiene desventajas, no siempre se alcanza lo previsto o lo deseado, pues se está aprendiendo cómo hacerlo.</p>	<p>Ser espacio de aprendizaje: no se alcanzan los logros</p> <p>Ventajas y desventajas</p>

Colaboradores: Obstáculos para el trabajo colaborativo

	Obstáculos	Elementos de análisis
C 1	En lo personal no tener todo el tiempo, hay disposición pero no siempre se puede.	Personal: Disponibilidad personal limitada
C 2	Del centro: Sin conocer bien el staff de compañeros, sin saber las funciones que tiene cada quien para saber dónde entro yo. El organigrama como esquema, a cargo de qué tareas está cada uno. A modo de que te identifiques y sepas a quien dirigirte, los canales de comunicación. Dar a conocer la organización, ubicarse. Incluso un curso de inducción (como en la educación formal). Fortalece el sentido de pertenencia e identidad	Equipo: Falta de conocimiento y de comunicación de estructura organizativa (curso de inducción).
C 3	Los tiempos están muy dispares de todos, también la disposición, se nos complica a todos (en lo personal a mí). Ya venimos, se acaba y ya no puedo después. Todos tenemos otras actividades. Falta hacernos el tiempo formalizar, poner un día.	Equipo: distribución de tiempos Disposición personal

G) Resultados sobre los obstáculos para el trabajo en equipo:

- 1- Cuestiones personales: Afecta en relación a la distribución de tiempos en el equipo.
- 1- Condicionamientos personales: para la colaboración
- 2 - Comunicación equipo: Necesidad de diálogo, expresar lo que pensamos.

Toma de acuerdos conjunta y planeación común.

- 1 - Organización: Falta claridad en tareas y en el rol.
- 1- Necesidad formación
- 1- Ser espacio de aprendizaje: no se alcanzan los logros. Ventajas y desventajas.

Colaboradores:

- 2: Disponibilidad del tiempo
- 1- Falta de conocimiento de la estructura organizativa del equipo

4. ¿Cuáles son los puntos fuertes de la vinculación con la comunidad de Santa Cecilia?
¿Qué obstaculiza o interfiere en la relación entre la comunidad y la institución?

Equipo	Puntos fuertes de vinculación con la comunidad	Elementos análisis
E1	Ayudar por medio de talleres familiares empezando por adultos (madres y padres).	Espacios/Actividades: talleres familiares, adultos
E2	Ludoteca, nos abre la puerta a población numerosa y nos deposita su confianza. Al conocer CEO hay una confianza de base, cuando caminan con nosotros, en la diferentes actividades (Ludoteca CEO, en calle, talleres, grupo terapéutico), hay identificación. Resonamos con una necesidad de la gente, la gente resuena porque sus necesidades tienen eco y escucha.	Espacios/Acts: Ludoteca, en calle, grupo terapéutico. Confianza, caminar juntos, identificación, atención necesidades.
E3	Hemos estado abiertos a personas o instituciones (Primarias / Templos) con actores sociales. Hemos colaborado quizá poco, porque no nos han pedido. Apertura y capacidad de relacionarnos con los demás. Ser punto de referencia en la comunidad positivo: Biblioteca, CEO, las Religiosas, es muy positivo, nunca ha sido marcado por algo injusto. Nunca se ha tenido un evento negativo, algo que no vaya a favor de la comunidad. El edificio es referente muy positivo a lo largo del tiempo y de las personas que colaboramos en CEO. Sólo ha habido algunos puntitos muy pequeños.	Vinculación con actores sociales Apertura sí, falta colaboración Referencia histórica: Biblioteca, Religiosas Historia positiva Edificio físico
E4	La relación con la escuela Irene Robledo, con la parroquia, pues sí hay apertura (aunque no trabajo conjunto) es ganancia. En realidad con todas las escuelas, también las secundarias y las parroquias. El trabajo en calle, que las personas vuelvan a identificar el espacio como algo bueno para ellos. Desde la identidad como Biblioteca S.C. Vinculación con otras organizaciones para el trabajo.	Vinculación actores sociales Apertura sí, falta colaboración. Espacios/Acts: Trabajo en calle Referencia biblioteca
E5	Cada vez ya 'medio' somos visibles, no totalmente todavía, cada vez un poco. Hemos tenido contacto con la comunidad, varias personas nos identifican, nos buscan, nos invitan para colaborar, eso es algo que antes no había. Está en proceso, ya hay algo que obtuvimos. Se han ido reactivando relaciones de CEO anterior. Imagen: ver el mapa de la comunidad con velas o luces encendidas o con calcomanías de colores, están de una manera u otra, individual o como familia, en la manera de relacionarnos.	Visibilidad en proceso: contacto con la comunidad, nos buscan Referencia histórica Relación: individual o familia

Colaboradores: Puntos fuertes de la vinculación con la comunidad

	Puntos fuertes de la vinculación	Categoría
C 1	Escuchar estar atentos, caminar con las personas, centrarse en las personas, verlas humanamente, desarrollar sus potenciales. Relación muy fraterna o materna.	Énfasis en la relación personal y visión humanista
C 2	Los contenidos y lo que se busca en relación a la educación, o más bien hacer conciencia y generar compromiso, aunque eso genera resistencia, a veces no queremos cambiar. Que la gente se sienta en un espacio seguro y pueda hablar de las situaciones que viven, si son difíciles tener otra persona al lado, tomar conciencia, hay muchas alternativas.	Contenidos, fines Ofrecer espacio seguro

C 3	<u>Las actividades que se hacen- Ludoteca, juegos educativos.</u> La gente ve que se hacen otras cosas <u>con los niños, se trabaja bien.</u> Se echa relajo organizado. La función del viernes, invitar a otros, dar a conocer el espacio.	<u>Actividades y espacios:</u> <u>Ludoteca,</u> buen trabajo con los niños
-----	---	---

G) Resultados sobre los puntos fuertes de la vinculación con la comunidad.

Frecuencias: EQUIPO:

- 3 de 5 mencionan que los espacios o actividades, como los talleres, la ludoteca, el trabajo en calle.
- 3 de 5 señalan la referencia histórica y el reconocimiento que hay de la biblioteca, el proceso de religiosas
- 2 hablan de la vinculación con actores sociales de la colonia. Hay apertura aunque no colaboración.
- Otra más indica que la visibilidad está en proceso, y que hay contacto con la comunidad.
- Una persona refiere al proceso con la comunidad: en el que hay confianza, se camina juntos, hay atención a las necesidades, e identificación mutua y resonancia.
- Sólo una persona hace mención del espacio físico, en concreto de las instalaciones.

Los puntos fuertes en la vinculación que señalan los COLABORADORES:

- Hay énfasis en la relación personal y una visión humanista.
- Los contenidos y fines que se busca en relación a la educación.
- Ofrecer un espacio seguro para que la gente pueda hablar de las situaciones que vive.
- Las actividades y espacios educativos como la Ludoteca, se trabaja bien con los niños.

Obstáculos e interferencias en la relación entre comunidad e institución.

Equipo

Equipo:	Obstaculiza o interfiere en la relación comunidad- institución	Elementos análisis
E1	Hay muchas familias separadas, desintegradas, sin padre en casa y eso dificulta a las señoras. La realidad de las mujeres solas, que son jefas de familia y cubren un doble rol. Igual los niños, se ven muy contentos cuando está el papá. En Santa Cecilia <i>habemos</i> muchas. ->Se podría intencionar más trabajar a nivel de pareja, incluyendo hombres. ¿Cómo hacerle? Nosotros invitamos por diferentes medios, carteles, lonas, invitaciones. ¿Qué estrategias? Otra situación- muy bajos recursos económicos, ante el costo se crea una barrera. Hacerles ver que si lo necesitan, que vengan y ya luego vemos, puede ser por abonos.	<u>Contexto:</u> desintegración familiar, jefatura femenina <u>Ampliar oferta:</u> pareja, hombres. <u>Dificultad estrategias de convocatoria</u> <u>Contexto:</u> situación económica
E2	- Que conozco a muy poquitos, que desde esos poquitos veo lo amplio. Ansiedad de conocer, pero eso es un impedimento, cómo abrir nuevas alternativas de diálogo, en su diversidad. <u>El diagnóstico es importante en la medida que sea un medio para llegar a la colonia. Ser más cercanos, acercarnos más.</u>	<u>Conocimiento acotado:</u> necesidad diálogo y cercanía Dx como medio
E3	- Cuando nos hemos querido vincular con otros pero no tenemos ideales comunes y hay desacuerdos o desencuentros. (Interfiere como cuando la marcha de la paz 2012).	<u>Desacuerdos con actores sociales:</u> Diferentes intereses

E4	- Obstaculiza no compartir las mismas ideologías , por ejemplo el comité de vecinos, que a veces no cuajan algunas relaciones, diferentes intereses. Quieren que les apoyemos para su beneficio, que logremos sus propios objetivos, a veces sin reciprocidad. No se trata de hacerles todo su trabajo.	Desacuerdos con actores sociales: Diferentes intereses
E5	- Todavía estar frágiles o débiles en caminar la colonia. En distribuir más equitativamente (tiempo y trabajo) al interior y al exterior.	Debilidad:Extramuros Distribución tiempo: dentro y fuera

Colaboradores: Obstáculos e interferencias entre la comunidad y la institución.

	Obstáculos o interferencias	Elementos análisis
C 1	Tal vez sólo nos quedamos en eso (en la relación cercana). ¿Qué otras actividades sean afuera? Limitante la propia violencia que está afuera (la nuestra misma) nos detiene.	Nos quedamos en la relación cercana Actividades fuera Contexto violencia
C 2	Falta empatar más con la comunidad. La respuesta es poca, falta acercarnos más, con otro tipo de actividades, quizá algunas distintas, nuevas, que les llame la atención. Convocar otro tipo de eventos con la finalidad de conocer la filosofía del lugar. "La colonia es brava" eso asusta y no querer que el miedo nos paralice. -> De lo que antes había, volver a ver qué podría funcionar, los tiempos cambian, las personas también, retomarlo, readaptarlo, para volver a acercar a las personas. -> Conocer más a los líderes de la comunidad, si no en vivo, sí lo que de ellos se dice. Aliarse para dar a conocer el propósito en que nos podríamos coordinar, integrándose en un sentir.	Falta empatar más con la comunidad: tener más conocimiento suyo, líderes, hacer alianzas Proponer nuevas actividades llamativas. Retomar anteriores Contexto violencia
C 3	Que conozcan qué se está trabajando en la comunidad.	Falta conocimiento de actividades

G) Obstáculos o interferencias en la relación entre la comunidad y la institución:

Equipo:

- El contexto local, en el que se presentan situaciones como desintegración familiar, jefatura femenina, situación económica desfavorable.
- Dificultad en las estrategias de promoción y difusión
- Conocimiento acotado de la comunidad, habiendo necesidad de diálogo y cercanía. Elaborar diagnóstico.
- Los desacuerdos con actores sociales por tener intereses diferentes al centro (2 personas)
- La debilidad en actividades extramuros y un desequilibrio en la distribución tiempo de actividades, dentro y fuera del centro.

Colaboradores:

- El contexto de violencia (señalado por 2 de 3 personas)
- Nos quedamos en la relación cercana.
- Pocas actividades fuera del centro.
- Falta empatar más con la comunidad: tener más conocimiento suyo, de los líderes y hacer alianzas.

- Hay poco conocimiento de las actividades, poca difusión
- [Como propuesta sería desarrollar nuevas actividades llamativas y retomar las que antes había.]

Síntesis:

- 4- Debilidad en difusión y actividades extramuros, poco tiempo fuera del centro.
- 3 – Contexto local (violencia, desintegración familiar, economía, jefatura femenina)
- 2- Conocimiento acotado de la comunidad, necesidad de mayor diálogo para hacer alianzas.
- 2- Desacuerdos con actores sociales
- 1 – Nos quedamos en la relación cercana (sin vinculación)

5. ¿En tu práctica cómo se hace vida la estrategia de gestión de procesos de desarrollo?

Equipo	Gestión de procesos de desarrollo comunitario	Elementos análisis
E1	<p>De las que han participado, llamar, capacitar, para reflejar su aprendizaje a otros. Es muy bonito, ayudan y ellas se sienten orgullosas. Eso que han aprendido o recibido transmitirlo. Ahora ellas se sienten importantes, preparadas como talleristas.</p> <p>Contribución: Invitación personal a todas mis conocidas, llamadas, teléfono; colaborar a convocar en la colonia por la casa, poner carteles (en Joaquín Amaro). Es importante transmitirles confianza, que sea llamativo, con don de convencimiento, animarlas a que vengan. Buscar que al menos vengan un día, que prueben con la seguridad de que regresarán. Venir aquí les motiva para arreglarse, lo mejor. Siempre vienen contentas, llegan contentas a sus casas. Saber decirles, invitar a que lo intenten para que ellas mismas conozcan y se acerquen.</p>	<p>Reconocimiento del proceso</p> <p>Convocatoria a actividades</p> <p>Estrategias de convocatoria personal</p>
E2	<p>Empezamos a ser 'espacios seguros', acompaño procesos anteriores a la llegada. Ver si se tiene la posibilidad de generar procesos fuera de CEO. Generar círculos de diálogo con la gente (taller, grupo terapéutico, formación de desarrollo humano).</p> <p>... Me gustaría conocer la estructura de las comunidades de base, cómo se gestaron, cuál fue la estructura, plataforma viable en Santa Cecilia. Me cuestiono cómo se mantenían y cómo continuaron consolidándose sin la presencia del facilitador (religiosas o padre).</p> <p>Artículo de Ciudadanía y Educación Popular: Curiosidad de saber o medir el termómetro con la gente... Llegar a la ciudadanía para que ellos se apropien de los procesos.</p>	<p>Acompañamiento procesos: espacios seguros, círculos de diálogo</p> <p>Referencia histórica: comunidades de base</p> <p>Base teórica EP: apropiación procesos</p>
E3	<p>Con la cercanía desde mí con las personas que me ha tocado estar en los procesos, los colaboradores, voluntarios/os, mamás, quienes te permiten entrar un poco más allá del saludo. A través de un seguimiento personal, entrevistas y espacios de encuentro, reuniones. Identificar cómo acompañarles, como ser compañera: voluntarias, educadoras... Estar cercana es bien importante. Ha favorecido el diálogo con cada una de las personas.</p> <p>En las reuniones también sirven muchísimo. Me ha servido y ayudado mucho el Diplomado (Espíritu Educador y Fundamentación Teológica), a ser más sensible, y valorar a la persona, me abrió otros horizontes. Todas las capacitaciones favorecen los procesos, partiendo del mío, con sus exigencias.</p>	<p>Cercanía personal: Seguimiento y acompañamiento personal. Diálogo.</p> <p>Reuniones. Formación y capacitación</p>

E4	<p>Sí se da porque ahora las mamás piden lo que quieren. Este año se están involucrando más en las calles. Ahora también participan en las jornadas, que organizamos, antes sólo lo de niñez. La niñez se ve estable, desde el 2011 no faltan.</p> <p>Las voluntarias son un signo de que la estrategia ha funcionado, (4 de ellas) antes eran participantes en la ludoteca. Están muy comprometidas al proyecto y en ese rol involucran a las mamás.</p>	<p>Mayor involucramiento: mamás, niños</p> <p>Voluntariado local: jóvenes comprometidas</p>
E5	<p>Como CEO: algunas veces acciones hechas o intenciones en proceso. Está el cuestionamiento, ¿desde el principio generar promotoras, o más bien es a largo plazo que se va dando?</p> <p>Generar espacios, fortalecer personas, también para la comunidad. No es desde cero, ya hay caminos y espacios. Estamos convocando y hay respuesta, pero cuidando de no ser contradictorios, nosotros no marcar la línea, sino desde ellos, pero si no hay un grupo configurado, cómo poder expresarse y decidir a dónde caminar.</p> <p>Está la dificultad económica, pero nosotros hemos de definir como CEO si proponemos líneas nosotros y que sea la misma gente que oriente y proponga, pero de entrada o por mientras nosotros marcar.</p> <p>Está padre el diagnóstico con jóvenes, escarbar la tierra antes de poner semilla, con respeto.</p> <p>La participación de las Jornadas con gente de la comunidad, bien, pero falta la grenetina para que cuaje, sin saber qué falta, algún ingrediente, las ganas están, si no queda aguado, qué será...</p>	<p>Cuestionamiento: desde el principio o a largo plazo.</p> <p>Hay camino y respuesta, desde ellos.</p> <p>Contexto económico</p> <p>Diálogo con comunidad</p> <p>Diagnóstico con jóvenes positivo</p> <p>Bien pero falta que cuaje, hay algún elemento ausente</p>

Colaboradores: Estrategia de gestión de procesos de desarrollo

	Estrategia de gestión de procesos de desarrollo comunitario	Elementos análisis
C 1	<p>Crear círculos de promotores de paz, son célula de posibles gestores. Acompañando a los procesos, escuchando las necesidades de ellos, no sólo la mía. A partir de ahí se va gestando entre todos. En la creación del nuevo espacio, emotivo, reto, aportando ideas, dando desde mis limitaciones.</p>	<p>Acompañar procesos, células de posibles gestores</p>
C 2	<p>Lo que se va dando en el proceso, a donde voy dirigiendo mis emociones. Reflexionar con el grupo fortaleciendo quién soy yo. Abierta la participación y la colaboración con el aprendizaje de los demás, aporéo los recursos para irme encarrilándome, el actor principal es la persona. Identificas, vas viendo otras necesidades, en lo personal va ayudando, se fortalece. Los cambios se reflejan en las relaciones.</p>	<p>Proceso: Reflexión, participación, colaboración, identificación de necesidades</p>
C 3	<p>Algunas personas son más participativas, no todas, cuando hay que invitar a otros va habiendo respuesta. Quienes vienen comparten el taller, inciden en sus espacios, lo replican (sra. M, profa. I). De lo aprendido lo llevan a sus propios grupos de lectura. Tema para compartir. No son quizá los grandes líderes, pero sí tienen herramientas para invitar y compartir a otros.</p>	<p>Formación de multiplicadores: invitar y compartir a otros</p>

- Preguntas complementarias:

- Para colaboradores:

¿Cómo reconoces y vives la relación entre comunidad e institución? (Conocimiento mutuo)

	Conocimiento mutuo	Elementos de análisis
C 1	No sé qué necesidades hay como colonia, más allá de lo económico, que hay debajo de eso... Es un espacio donde se pueden encontrar, espacio de crecimiento, pero sin reconocer qué es CEO, falta mostrarse, sólo ubican la ludoteca o biblioteca.	CEO: Desconocimiento de necesidades Es espacio donde la comunidad se pueden encontrar Falta mostrarse
C 2	No me atrevo a decir que hay una relación muy empatada. Somos extraños en tierra extranjera. Visión de CEO que todavía no empata con el interés de la comunidad. En lo personal sin conocer más que de la parada del camión al Centro. -> Salir y trabajar en la calle – hacia afuera-. Hay que conectarnos más en la comunidad. Ofrecer servicios pero no como externo, sino queriéndote integrar para mover algo, pero no irte de pronto.	CEO todavía no empata con el interés de comunidad. CEO: ser extraños en tierra extranjera Desconocimiento de la realidad. Propuesta: Salir y trabajar en la calle, conectarnos más.
C 3	Yo creo poco, con el banner identifican más, es más visible, si nos conocían los papás de los niños con quienes trabajamos, pero faltaba, porque transita mucha gente por la calle. Estaría bien tener más espacios para intervenir: Centro Cultural, Primaria, Radio comunitaria (que CEO tuviera programa en el radio una vez al mes).	Poco conocimiento mutuo. CEO ahora es más visible. Propuesta: Tener más espacios para intervenir y difundir

Sentido de pertenencia e identidad, ¿con qué aspectos de la misión institucional te identificas?

	Sentido de pertenencia e identidad	Elementos análisis
C 1	Enamorado cada día más, está dando lo que antes huía. El amor se va acompañando entre todos para una identidad, motivándonos entre todos, caminando en el espíritu, discernimiento entre todos. Me siento parte de la identidad de aquí, ponerme la camiseta, ya es algo, en la medida que conozco la estructura del todo, poco a poco, ayuda y seduce.	Enamorado: motivación. Sentido de pertenencia.
C 2	Muy bueno, todos aquí son amables, sientes el calor humano, bien definido el trabajo que se va a realizar, hay un propósito. Apertura para opinar, se respeta lo que uno diga. Es bastante notorio. La capacitación que nos dan: Educación Popular, Encuentro Educador, temas eje. Espacios donde todos somos uno. Ambiente agradable, seguridad.	Muy bueno: ambiente agradable y seguridad
C 3	Sí, con la intervención, la Educación Popular que CEO propone, lograr que las personas sean autogestivas. Encontrarse, que las personas puedan autoevaluar y poder aplicar las actividades afuera. Concientizar, empoderar. Se conjunta con lo que yo quiero y CEO también. Proponer espacios de trabajo en calle con lo que se promueve. La formación, el taller de Educación Popular, me gusta.	Afirmativo: Metodología, fines, resonancia y sintonía. (Trabajo en calle Formación, Educación Popular)

G) Resultados generales de las entrevistas: Se aprecia cierta tensión importante entre el aspecto del desarrollo personal en contraste con el objetivo principal que se refiere a generar, promover y acompañar procesos comunitarios, esto puede observarse a lo largo de las entrevistas. Un punto notorio a resaltar es la vinculación con la comunidad y la necesidad de tener más contacto, diálogo y cercanía para un mayor conocimiento mutuo que ayude al logro de los objetivos de la organización. La organización y gestión operativa por parte del equipo es un tema clave que aparece ya como acierto y como reto de mejora.

- Pregunta complementaria para entrevistada E1, quien lleva 12 años laborando en la organización, es decir, tiene la mayor antigüedad (7 años más que la persona siguiente).
- ¿Cómo se llevaba a cabo la organización del equipo en el período anterior (antes del 2011)? ¿Cuáles son las principales diferencias en relación al momento actual?

Antes no se tenían reuniones de equipo continuas, eran esporádicas cada 3 ó 4 meses, o cuando había algún evento provincial. Las reuniones eran básicamente informativas, no de organización. En general cada quien trabajaba en lo suyo, no había colaboración ni trabajo de equipo. La comunicación cotidiana en relación a la organización era acotada, sin espacios de intercambio. En total eran 4 las personas que formaban parte del equipo sin una religiosa de referencia.

ANEXO 13: Sistematización de datos

6. Grupo focal con participantes asiduos y miembros del equipo

TEMA 1: Factores de continuidad en la participación y dificultades.

➤ ¿Qué es lo que ha ayudado a que sea posible tu participación continua en CEO?

B: me siento segura, me crea seguridad, al participar en un taller me ha hecho bien venir y estar aquí.

D: Cuando recibo la invitación por teléfono me ha creado un espacio a crecer, me abre la puerta a seguir creciendo, no dejo de aprender, me sirve para mejorar, para cuidar el corazón lo de adentro, me ha ayudado a ser mejor mamá, mujer, esposa, mi autoestima es mayor, deseo seguir recreándome, me siento bien, estoy bien conmigo y en casa, mi espíritu es de entrega de perseverancia, me ayuda a caminar desde mi ser mujer.

E: Primero me interesa todo lo que aquí se dice, todo en lo que he participado me ha llenado de luz y eso lo han visto personas que me conocen, me siento enriquecida con todo lo que aquí he aprendido, me hace muy feliz venir aquí, es un espacio seguro, aquí me he liberado de muchas cargas, he aprendido mucho.

C: En mi caso ver el entusiasmo de que mis hijas quieren venir, es un espacio que valoro, ellas se dan prisa a terminar tareas es un premio para ellas traerlas, tienen muy buenas calificaciones, yo veo que les hace bien venir, aprovechan a hacer algo positivo.

Ppte	Factores de continuidad- lo que ayuda a la participación continua	Categorías
B	"Me siento segura, me crea seguridad, al participar en un taller me ha hecho bien venir y estar aquí."	Beneficio personal: Seguridad. Crecimiento Autoestima
D	"Me ha creado un espacio a crecer, me abre la puerta a seguir creciendo, no dejo de aprender, me sirve para mejorar, para cuidar el corazón lo de adentro." "Mi autoestima es mayor, deseo seguir recreándome, me siento bien, estoy bien conmigo y en casa, mi espíritu es de entrega de perseverancia, me ayuda a caminar desde mi ser mujer."	
E	"Todo en lo que he participado me ha llenado de luz y eso lo han visto personas que me conocen,...me hace muy feliz venir aquí, es un espacio seguro, aquí me he liberado de muchas cargas."	
E	"Me interesa todo lo que aquí se dice... me siento enriquecida con todo lo que aquí he aprendido... he aprendido mucho"	Aprendizaje personal
D	"No dejo de aprender"	
C	"Mis hijas tienen muy buenas calificaciones"	Beneficio académico
D	"Me ha ayudado a ser mejor mamá, mujer, esposa..."	Beneficio familiar
C	"Ver el entusiasmo de que mis hijas quieren venir, es un espacio que valoro, ellas se dan prisa a terminar tareas es un premio para ellas traerlas, yo veo que les hace bien venir, aprovechan a hacer algo positivo."	Satisfacción familiar Valoración positiva de las actividades

➤ ¿Qué dificultades reconocen?

D: a veces creo que la distancia, algunas personas se tienen que alejar por cuestiones de distancia y algunas otras por lo económico.

E: Creo que los tiempos, los horarios no siempre son los más convenientes, por ejemplo en el taller de educación popular no se me hacía fácil o posible por otras actividades y también es cultural...

A: el contexto ha influido, algunas de las voluntarias dejan de venir porque les da miedo el ambiente que hay en la colonia de inseguridad, también las necesidades de cada una cuando han tenido que entrar a la preparatoria y ya no pueden venir por los horarios, aunque les guste..

C: Sí hay muchos servicios en la colonia pero a los papás no les gusta aprovechar los espacios y muchos son gratuitos... yo valoro todo lo que hay, yo tengo a mis hijas ocupadas toda la semana.

D: A las mamás les ha afectado la tecnología...se les atrofia la cabeza, no quieren salir a buscar a la calle programas que les hacen muy bien

B: Hay muchas excusas, es falta de interés, sobran pretextos...

Dificultades reconocidas	Ámbito o nivel
Contexto de inseguridad Tecnología (provoca dispersión)	Del contexto amplio
Necesidad personales Falta de interés (apatía cultural)	De la comunidad
Distancia Cuestión económica Tiempos y horarios	Mixta: Contexto, comunidad y centro educativo

TEMA 2: LA PROMOCIÓN- DIFUSIÓN

- ¿Qué creen que ha ayudado, cuáles son los logros y estrategias que han funcionado para dar a conocer CEO?

C: Creo que sí ha habido buena difusión, yo veo los carteles, escucho en misa cuando promueven algo de CEO...

D: He notado que la mejor promoción es en las mañanas, hay más movimiento de mamás...

A: como logro a mí me pareció muy bueno cuando me invitaron personalmente, creo que cuando te invitan así una se siente hasta comprometida, en la secundaria nos pasó sí sirvió la promoción, se ha ido dando a conocer muy bien no deben de vincular con la religión porque en la promoción es muy claro las temáticas, para mí lo más especial es cuando hay invitación personal.

C: Sí ha habido difusión, pero no sé por qué no hay respuesta de las mamás, mis hijas han invitado a todos sus compañeros pero no sé porque no responden.

E: estoy de acuerdo con A, cuando una recibe invitación personalmente es muy halagador

Pptes	Logros y estrategias de promoción y difusión	Medios, horarios, formas
C	"Creo que sí ha habido buena difusión , yo veo los carteles , escucho en misa cuando promueven algo de CEO ."	Uso de diferentes medios : carteles , aviso en misa
D	"He notado que la mejor promoción es en las mañanas , hay más movimiento de mamás "	Horarios y destinatarios
A	"Me pareció muy bueno cuando me invitaron personalmente , creo que cuando te invitan así una se siente hasta comprometida."	Medios y formas : Invitación personal
E	" Estoy de acuerdo con A , cuando una recibe invitación personalmente es muy halagador ."	
A	"Nos pasó en la secundaria , sirvió la promoción , se ha ido dando a conocer muy bien"	Medios y formas : Con otras instituciones (secundaria)

C	“Sí ha habido difusión, pero no sé por qué no hay respuesta de las mamás, mis hijas han invitado a todos sus compañeros pero no sé porque no responden.”	Logro: invitación de participantes Cuestionamiento: comunidad no responde
---	--	--

➤ ¿Cuáles son las debilidades de la promoción y difusión?

E: Nos tocó ir a promover un ESPERE a mí y a otra promotora, pero no supimos cómo hacer la promoción y nos dio pena no saber qué era CEO, nos hizo falta preparación o que nos acompañaran.

D: hace falta tener un tríptico con la información de CEO para promover.

E: no siempre se ha puesto a la vista la promoción y creo que piensan que en CEO sólo se habla de Dios

B: a mí me preguntan si es parte del templo, lo confunden.

C: Sí ha habido difusión, pero no sé por qué no hay respuesta de las mamás, mis hijas han invitado a todos sus compañeros pero no sé porque no responden.

D: propongo el perifoneo como una alternativa...

Pptes	Debilidades manifestadas de la promoción y difusión	Causas o razones
E	“No supimos cómo hacer la promoción y nos dio pena no saber qué era CEO, nos hizo falta preparación o que nos acompañaran”	Objetivos institucionales e identidad no socializada Falta de acompañamiento
D	“Hace falta tener un tríptico con la información de CEO para promover”	Ausencia de materiales
E	“No siempre se ha puesto a la vista la promoción”	Falta visibilización
E	“Creo que piensan que en CEO sólo se habla de Dios.”	Falta claridad en identidad:
B	“A mí me preguntan si es parte del templo, lo confunden.”	Confusión Iglesia
C	“Sí ha habido difusión, pero no sé por qué no hay respuesta de las mamás, mis hijas han invitado a todos sus compañeros pero no sé porque no responden.”	Falta de respuesta de la Comunidad
D	El perifoneo como una alternativa	Sugerencia: Nuevos medios

En este momento la participante C se tiene que retirar, se despide disculpándose y el grupo continúa.

TEMA 3: LA VINCULACIÓN: CEO-COMUNIDAD

➤ ¿Cómo se va dando la vinculación entre ambas partes, qué reconocen?

B: Creo que es importante que la gente conozca a CEO, me ha pasado que la gente desconoce lo que hay en CEO

E: Muchas personas sólo conocen el espacio como la biblioteca...tenemos que darlo a conocer

D: por eso es importante la promoción y la difusión, hace falta hacer énfasis en que no sólo es biblioteca sino que la gente se entere que hay mucho más que biblioteca

E: la gente está muy cómoda...es apática.

1): coincide con E, a la gente no le interesa. “El Padre ya hace mucho con promover nuestras actividades, igual en las escuelas, creo que debemos enamorar a la gente con nuestra oferta.”

2): No hay vinculación porque nosotros tampoco conocemos la colonia, debemos conocer más, debemos acercarnos con la población a dialogar para conocer sus intereses, conocer desde ellos para saber responderles a sus necesidades, es una invitación.

1): es cierto lo que dice mi compañera, debemos salir a las calles de la colonia, conocer el sentir de la gente, para saber atenderlos, conocer la realidad es importante...

A: yo veo las dos caras de la realidad: lo que propone CEO con sus objetivos y estrategias y todo lo que implica de trabajo... y conozco lo que la colonia necesita, pero la gente es apática, no hay respuesta, en

CEO se esfuerzan mucho pero qué sucede que la gente no responde a algo que ofrecen y que responde a sus necesidades pero no entiendo...a mi amigas yo les hacía la invitación de cierta manera que sea atractiva...a los papás de los niños de otra, trato de ser creativa cuando invito... pero creo que también va a ser imposible responder a las necesidades de todos

2): es corresponsabilidad, ¿qué puedo ofrecer para que el joven se interese?

B: tenemos que ser un puente para otros, a través de nuestra experiencia y testimonio

Pptes	De parte de la Comunidad	Respuesta y conocimiento
B	"es importante que la gente conozca a CEO, me ha pasado que la gente desconoce lo que hay en CEO"	Desconocimiento del quehacer actual de CEO
E	"Muchas personas sólo conocen el espacio como la biblioteca..."	sólo servicio biblioteca
D	"Por eso es importante la promoción y la difusión, hace falta hacer énfasis en que no sólo es biblioteca sino que la gente se entere que hay mucho más que biblioteca"	Necesidad de mayor promoción y difusión, darse a conocer
E	"...tenemos que darlo a conocer"	Compromiso participantes: compartir experiencia, testimonio, invitación a otros
B	"Tenemos que ser un puente para otros, a través de nuestra experiencia y testimonio"	
A	"Trato de ser creativa cuando invito..."	
A	"La gente no responde a algo que ofrecen y que responde a sus necesidades, pero no entiendo..."	Comunidad sin respuesta, a pesar de las necesidades
E	La gente está muy cómoda... es apática.	Apatía, no responden
A	La gente es apática, no hay respuesta.	
A	"...va a ser imposible responder a las necesidades de todos"	Límites reales en la oferta educativa de CEO
A	Lo que propone CEO con sus objetivos y estrategias y todo lo que implica de trabajo... en CEO se esfuerzan mucho	Planeación y esfuerzo del equipo

Equipo	De parte de CEO	Respuesta y conocimiento
1)	"Coincido, a la gente no le interesa"	Desinterés de comunidad
1)	"debemos enamorar a la gente con nuestra oferta"	Compromiso y entrega equipo
2)	"No hay vinculación porque nosotros tampoco conocemos la colonia..."	Desconocimiento por parte del equipo hacia la comunidad.
2)	"debemos conocer más, debemos acercarnos con la población a dialogar para conocer sus intereses, conocer desde ellos para saber responderles a sus necesidades, es una invitación"	Necesidad de mayor acercamiento y diálogo
1)	"debemos salir a las calles de la colonia, conocer el sentir de la gente, para saber atenderlos, conocer la realidad es importante"	Salir a las calles y conocer la realidad
2)	"Es corresponsabilidad, ¿qué puedo ofrecer para que el joven se interese?"	Proponer una oferta interesante

TEMA 4: QUÉ REALIDADES Y/ O PROCESOS SE ESTÁN ATENDIENDO

- ¿A qué realidades se está dando respuesta?
- ¿Cómo se van atendiendo los procesos, qué necesitamos seguir acompañando?
(¿Cómo vamos viviendo la promoción de gestores de desarrollo?)

E: sí se va dando, vamos sumando, va “lentito pero se va dando”

2): aquí no somos un centro de desarrollo humano, me preocupa que nos volvamos como el IMSS, para mí es de mucha claridad el diálogo como herramienta muy fuerte, conocer y saber qué realidades puedo acompañar y cuáles no, es interesante cómo generamos un proceso, debemos darle importancia a la realidad de la persona...

E: mucha gente en la colonia, aparte de la apatía es ignorante, gente analfabeta que no es capaz de saber qué es una habilidad o una capacidad...

D: reconozco que a la gente le favorece cuando le hablamos con un lenguaje sencillo y le enseñan a saber desde lo más fundamental, saber las capacidades que tienen...

1): a las personas se les nota la necesidad de ser escuchadas...hay que planear nuestras actividades desde la realidad

E: en las familias no hay unidad, al contrario es como si estuvieran en guerra luchando por sobresalir cada uno

M: nos hace falta un diálogo de saberes... CEO quiere ser como un espejo donde se refleje las habilidades de cada uno...conocer la realidad es un factor muy importante para cualquier proceso que deseemos acompañar...

B: hay mucha necesidad de sentirse escuchados, de sentirse acompañados, hay muchas personas deprimidas que se sienten solas, devaluadas.

D: Menciona distintas realidades: pobreza, desempleo, delincuencia, rezago educativo, prostitución, machismo, narcotráfico.

A: No siempre vamos a cumplir con las expectativas de las personas, eso sería imposible, la población es muy diversa, nosotros los adolescentes- jóvenes, estamos viviendo una realidad muy fuerte, hay tanta violencia, soledad, tristeza y ¿cómo ayudarlos? ¿Qué puedo hacer yo? ¿Qué pueden hacer los maestros?... Cala la realidad, mi propia realidad es muy diferente, no puedo contar mi realidad porque sería hasta un poco agresivo decirlo...pero no me atrevo a traerlos al CEO porque le temen a la colonia, al ambiente.

Yo en lo personal estoy muy contenta, aquí he aprendido tanto de todos, CEO significa mucho de lo bueno que soy...quisiera que vinieran para que crezcan como me ha pasado a mí, los adolescentes necesitamos que nos atraigan, hay una apatía porque nada los atrae... y me gustaría más actividades para adolescentes y jóvenes.

R: Cada una es una realidad, es verdad, con honestidad. Escuchar con atención a todas, la realidad con toda la diversidad, aprovecharle como riqueza. Que nuestra labor sea significativa, lograr ser horizonte, sólo queda mostrar a partir de nuestra comunidad y testimonio. Nosotros poder reflejar que hay otras formas de vida, nos vamos enriqueciendo con la mirada de cada una y de todas. No querer masas, pero sí dar respuesta. No ofrecer servicios, acompañar procesos para transformar. Favorecer que la primer mirada o intención se vaya transformando, nosotros dar seguimiento a este proceso.

Cierre: M: Gracias por compartir.

Pptes	A qué realidades se está dando respuesta	Características
E	"En las familias no hay unidad al contrario es como si estuvieran en guerra luchando por sobresalir cada uno"	Desintegración y rivalidad familiar
E	"Mucha gente en la colonia, aparte de ser apática es ignorante, gente analfabeta que no es capaz de saber qué es una habilidad o una capacidad..."	Apatía, analfabetismo e ignorancia
B	"Hay mucha necesidad de sentirse escuchados, de sentirse acompañados, hay muchas personas deprimidas que se sienten solas, devaluadas"	Necesidades personales: sentirse escuchados. Depresión, soledad
A	"No siempre vamos a cumplir con las expectativas de las personas, eso sería imposible, la población es muy diversa..."	Realidad amplia y diversa: no se puede atender todo
A	"Los adolescentes- jóvenes, estamos viviendo una realidad muy fuerte, hay tanta violencia, soledad, tristeza... Cala la realidad... no me atrevo a traerlos al CEO porque le temen a la colonia, al ambiente."	Dificultades de la realidad: Violencia e inseguridad, soledad y tristeza
A	"Los adolescentes necesitamos que nos atraigan, hay una apatía porque nada los atrae... y me gustaría más actividades para adolescentes y jóvenes."	Población adolescente juvenil desatendida
D	Desintegración familiar, machismo, ninis, inseguridad, violencia, pobreza, desempleo, delincuencia, rezago educativo, prostitución, narcotráfico, apatía e indiferencia.	Sumario de realidades mencionadas

Pptes	¿Cómo se van atendiendo los procesos de promotores de desarrollo?	Confirmaciones y cuestionamientos
E	"Sí se va dando, vamos sumando, va lentito pero se va dando"	Confirmación de proceso
D	"A la gente le favorece cuando le hablamos con un lenguaje sencillo y le enseñan a saber desde lo más fundamental, saber las capacidades que tienen..."	Herramientas o claves para el proceso
A	"¿Cómo ayudar a los jóvenes? ¿Qué puedo hacer yo? ¿Qué pueden hacer los maestros?..."	Cuestionamiento realidad - proceso juvenil
A	"En lo personal estoy muy contenta, aquí he aprendido tanto de todos, CEO significa mucho de lo bueno que soy...quisiera que vinieran para que crezcan como me ha pasado a mí."	Confirmación del proceso personal, deseo que sea para otros

Equipo	¿Cómo se van atendiendo los procesos de promotores de desarrollo?	Confirmaciones
2)	"Aquí no somos un centro de desarrollo humano, me preocupa que nos volvamos como el IMSS..."	Confirmación de identidad
2)	"es de mucha claridad el diálogo como herramienta muy fuerte"	Herramienta del proceso
2)	"...conocer y saber qué realidades puedo acompañar y cuáles no, es interesante cómo generamos un proceso, debemos darle importancia a la realidad de la persona"	Partir de la realidad para generar procesos
1)	"A las personas se les nota la necesidad de ser escuchadas..., hay que planear nuestras actividades desde la realidad"	Necesidad ser escuchada Partir de la realidad
M	"Nos hace falta un diálogo de saberes... CEO quiere ser como un espejo donde se refleje las habilidades de cada uno...conocer la realidad es un factor muy importante para cualquier proceso que deseemos acompañar..."	Herramientas o claves para el proceso Partir de la realidad
R	Escuchar con atención a todas, la realidad con toda la diversidad, aprovecharle como riqueza.	Herramientas claves para el proceso

R	<p>Que nuestra labor sea significativa, lograr ser horizonte, sólo queda mostrar a partir de nuestra comunidad y testimonio. Nosotros poder reflejar que hay otras formas de vida, nos vamos enriqueciendo con la mirada de cada una y de todas. No querer masas, pero sí dar respuesta. No ofrecer servicios, acompañar procesos para transformar. Favorecer que la primer mirada o intención se vaya transformando, nosotros dar seguimiento a este proceso.</p>	<p>Mostrar desde el equipo : Ser comunidad y testimonio Dar respuesta, acompañar procesos</p> <p>Intencionalidad: transformación realidad</p>
---	--	---

ANEXO14: Sistematización de datos

7. Técnica participativa para niños ‘La satisfacción’

- Las respuestas de los niños, ordenadas según los distintos espacios fueron:

Espacio	¿Por qué me siento contento al participar en las actividades de CEO?
Tardes de Cuento	1) Porque puedo correr y aprender. 2) Porque me divierto y aprendo (2). 3) Porque me dejan jugar. 4) Mucho me gusta porque sabemos más y jugamos. 5) Vengo a leer, a jugar, a participar y divertirme. 6) Que leemos, jugamos, reímos etc. 7) Me gustan las actividades y que nos cuenten cuentos.
Ludoteca en CEO	1) Me siento feliz de venir, jugar y aprender. 2) Porque hacemos amigos y jugamos. 3) Aprendo a jugar y compartir. 4) Porque convivo con los demás. 5) Porque está muy divertido y porque también hago amigos. 6) Porque jugamos y aprendemos a leer y hacer manualidades. 7) Porque me gusta hacer manualidades, juego y me divierto. 8) Porque juego y convivo con mis amigos. 9) Porque jugamos

Tabla de frecuencias:

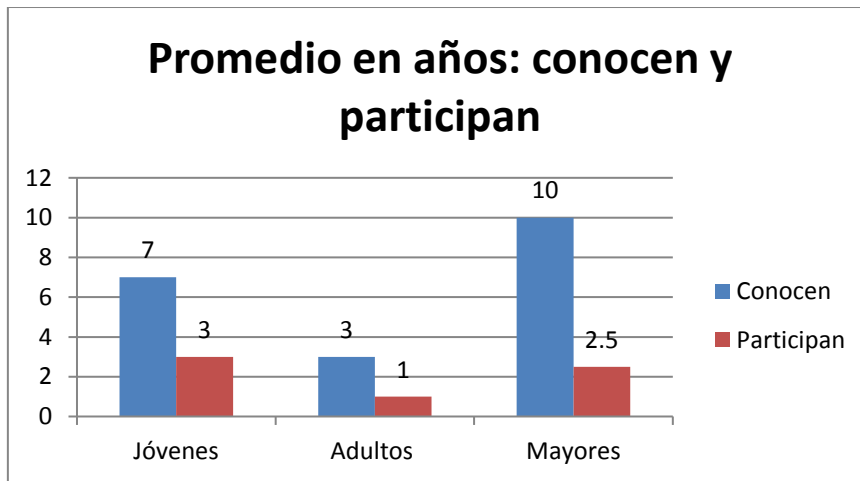
<u>Aprendizaje</u>	Aprender, aprendo, sabemos más y aprendemos, aprender	6
<u>Diversión</u>	Me divierto, divertirme, reímos, muy divertido	4
Lectura – Cuentos	Vengo a leer, leemos, que nos cuenten cuentos, aprendemos a leer	4
Juego	Me dejan jugar, jugamos, aprendo a jugar, juego, jugar.	11
Actividades	Me gustan las actividades, hacer manualidades, manualidades	3
<u>Amigos– Convivencia</u>	A participar, a compartir, hacemos amigos, convivo con mis amigos.	6
Actividad física	Correr	1

ANEXO 15: Sistematización de datos

8. Encuesta para participantes actuales de las actividades**G) Resultados de la encuesta a participantes:**

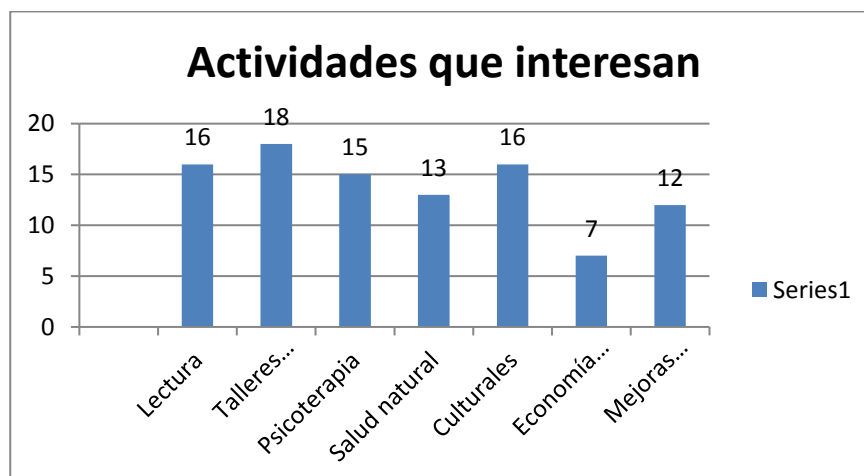
Las primeras preguntas de la encuesta tienen relación con el tiempo de conocimiento de CEO y el de su participación en el centro. Ante eso, encontramos que los participantes actuales conocen CEO en promedio desde hace 7 años. El tiempo promedio de participación general es de 2 años. Los adolescentes y jóvenes promedian 3 años, especialmente, quienes iniciaron a participar como niños en la ludoteca; los adultos 8 meses, y los adultos mayores promedian 2 años y medio, pues algunas han permanecido durante una temporada en el grupo de tercera edad.

Se presentan algunas gráficas con los resultados obtenidos:

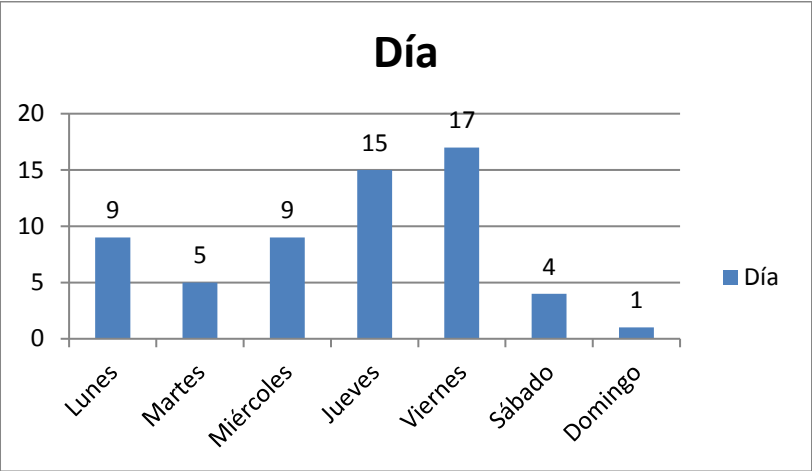


También se preguntó acerca de las actividades que les interesan con formato de opción múltiple, es decir, con 7 posibilidades establecidas de las actividades que ya se realizan en el centro o se tiene el interés de desarrollar: las más destacadas fueron:

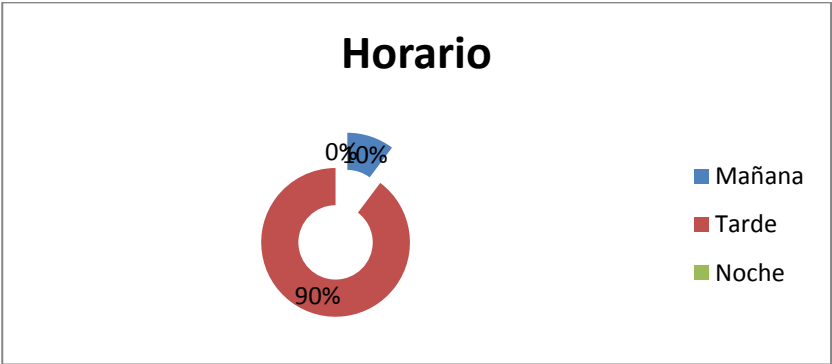
Grupos y talleres formativos (18), Actividades culturales (16), Lectura (16) y Psicoterapia (15).



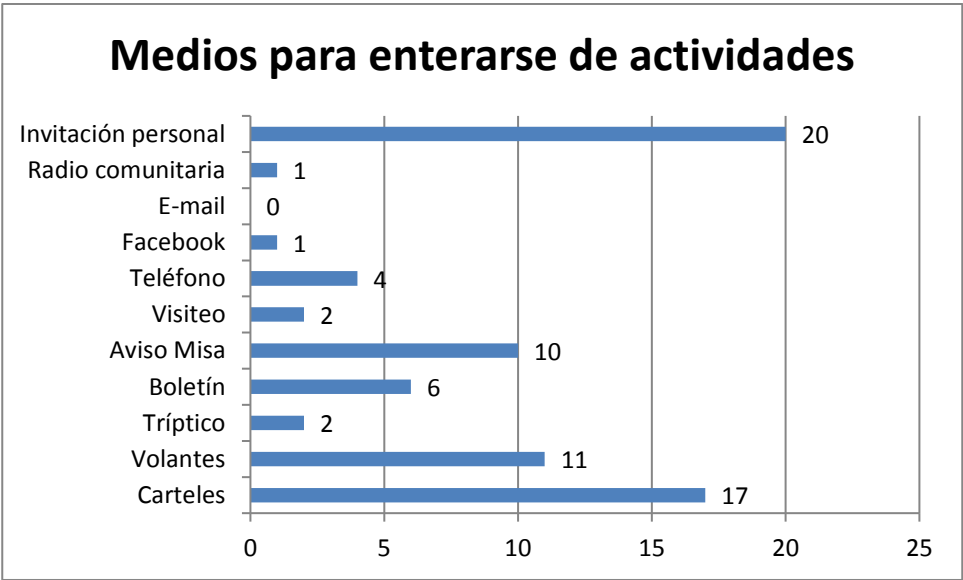
Además para los adultos, también resalta la opción de las mejoras a la comunidad.



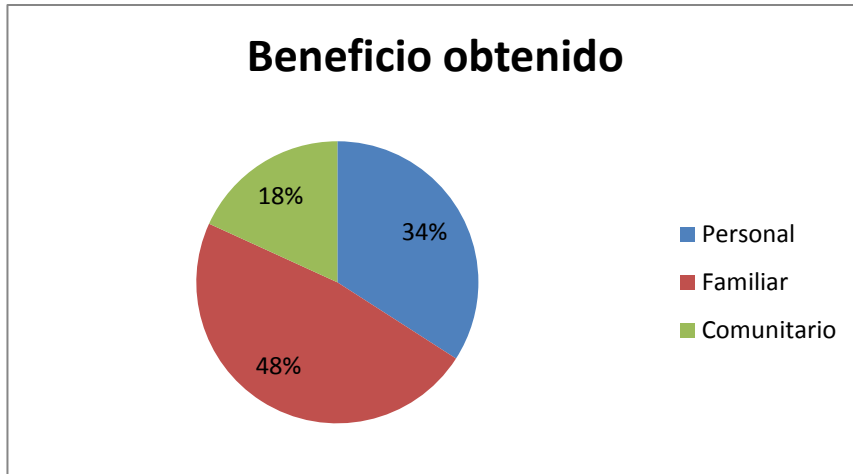
Se destaca que el viernes y el jueves son los días que prefieren participar. El 90% indica que en horario vespertino, tal como fue el momento en el que se aplicó el instrumento. No obstante, esta respuesta no es válida, por el sesgo propio de la aplicación.



Acerca de los medios para enterarse de las actividades, destaca la invitación personal (20), los carteles (17), los volantes (11) y el aviso en misa (10), sin distinción del grupo de edad.



Estos medios que fueron señalados por los participantes son usados ya por el centro.



Se cuestionó acerca del beneficio que obtienen al participar en CEO, sus respuestas resultaron así:

A nivel Familiar- 48%, A nivel Personal- 34%, A nivel Comunitario- 18%.

Esto corresponde al énfasis que se ha dado en los talleres y actividades de crecimiento humano o desarrollo personal, llegando a impactar poco la dimensión comunitaria.

En la parte del instrumento en la que se encuentra 18 incisos con escala likert, que recogen la opinión sobre su participación se observa que:

Los ítems con más alta puntuación total fueron en orden descendente las siguientes:

- 6) Me siento tomada/o en cuenta
- 7) Me han atendido con interés
- 8) Aprendo cosas útiles y prácticas
- 9) Las actividades me resultan atractivas e interesantes
- 10) Me ha ayudado a crecer a nivel personal.

Por su parte los ítems con mayor puntuación en la primera columna, es decir, que la valoración es 'poco' fueron estos:

- 4) Conozco a los miembros del equipo
- 5) Comparto lo que aprendo en CEO
- 6) Invito a otras personas a que asistan.

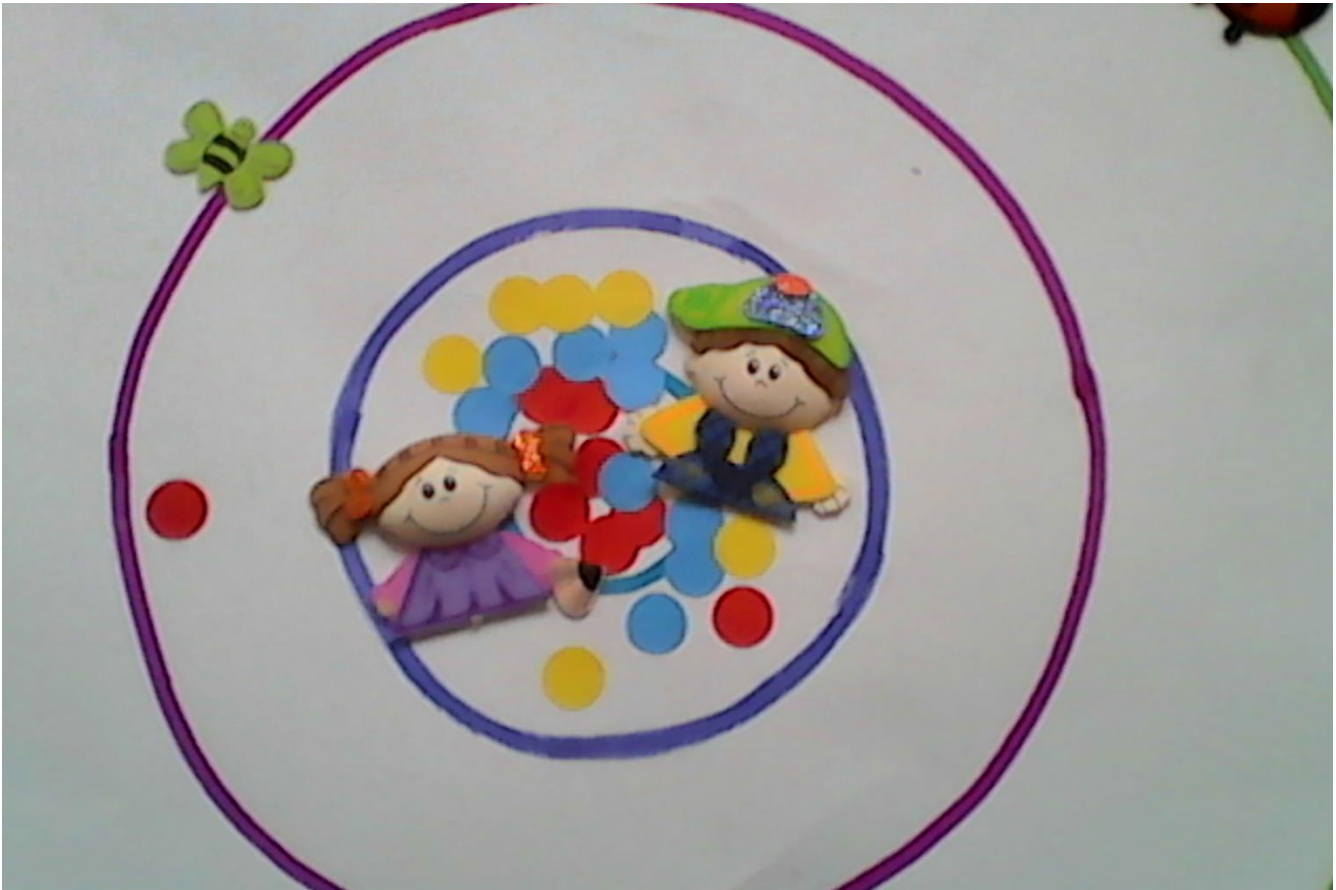
Algunos comentarios positivos del Centro que fueron expresados:

- + Me gusta mucho sus actividades y el apoyo en la iniciativa de mejorar la comunidad.
- + Son de gran utilidad esta serie de talleres, ya que hay muy pocos así y muy accesibles.

Algunas sugerencias que se mencionan:

- Que haya nuevos talleres como: cocina, ciencia y educación física (adolescente).
- Atención a todas las edades (joven voluntaria).
- Hacer más difusión a CEO y sus actividades (mujer adulta)
- Más convivencias y manualidades para niños pequeños (mamá ludoteca)
- Continuar con el espacio, me alivia mucho (tercera edad y tejido).

ANEXO 16: REGISTRO FOTOGRÁFICO. Técnica 'La Satisfacción'



En la imagen se logra apreciar la cantidad de niños que colocaron su etiqueta en los distintos círculos según el color al que correspondía el espacio en el cual participan.

ANEXO 17: DOCUMENTO DE REPORTE DE RESULTADOS. Capítulo V.

Línea de acción 1 - Vinculación Comunitaria

1.1 Organización de visitas a actores sociales de la comunidad Oblatos

A partir del 23 de Marzo 2017.

ACTOR SOCIAL	EQUIPO CEO	FECHA
FELIPE (ATLETISMO ASAMBLEA COMUNITARIA)	ROSI DULCE – PACO (Parque)	4 DE ABRIL 27 DE ABRIL
PILAR (DIRECTORA CENTRO CULTURAL)	MARICRUZ Y PACO MARICRUZ Y MARCO	7 DE ABRIL 27 DE ABRIL
ROBERTO (COORDINADOR ESCUELA DE MÚSICA)	PACO Y ROSI	2 DE MAYO
PADRE GUDBERTO (PÁRROCO SANTA CECILIA)	ELENA Y MARICRUZ (Breve encuentro)	24 ABRIL
PADRE VÍCTOR (PASTORAL JUVENIL STA. CECILIA)	ROSI Y ELENA	5 DE MAYO
PADRE RAÚL (PARROQUIA SAN ROBERTO B.)	ANGELES ESQUIVIAS	Envío invitación 22 DE MAYO
NOTARIA PARROQUIA S. CAMILO. PADRE ANTONIO	MARICRUZ	No disponible Del 22 al 24 de mayo
MTRO. ALEJANDRO ESCUELA SECUNDARIA #9	PACO	Junio
CENTRO CULTURAL OBLATOS	ANGELES CASTILLO	Junio
ORGANIZACIÓN 'VALÓRATE'	ELENA	Junio
ORGANIZACIÓN 'DESTELLOS'	ROSI	DIÁLOGO EN ABRIL VISITA 9 DE JUNIO
EDUARDO ORNELAS (RADIO COMUNITARIA STA CECILIA)	MARICRUZ Y PACO	7 DE ABRIL
ESCUELAS PRIMARIAS: ROSA CARBAJAL, SARA MERCADO IRENE ROBLEDO, JUAN PRECIADO	ANGELES CASTILLO ELENA	FEBRERO 2017 23 DE MAYO

1.3 Cuestionario de recuperación de los aprendizajes y descubrimientos de la comunidad local del equipo CEO.

10 de Enero 2017.

ENTORNO - COMUNIDAD OBLATOS

- Cómo es nuestro sujeto. ¿Cómo son las personas con quienes trabajamos?

Origen: Los pobladores de la colonia Santa Cecilia y en general de la zona Oblatos, son provenientes de diferentes municipios de Jalisco o de otros Estados de la República. En un principio vinieron también de otras colonias de Guadalajara porque los predios eran más baratos y además los lotes se podían pagar en abonos. En ese entonces, llegaron familias jóvenes o recién casados. Una característica que los identificaba eran las tradiciones religiosas arraigadas. Al principio no había servicios públicos, eso fue importante para la organización y procesos comunitarios, puesto que llevó a la solidaridad organizada a manera de tequio, es decir, que se apoyaban unos a otros con mano de obra. Hubo presencia de jesuitas y religiosas desde la conformación de la colonia en el año 1970, quienes apoyaron y fortalecieron los procesos organizativos desde el ámbito eclesial, tomando fuerza las llamadas 'Comunidades Eclesiales de Base' (CEBs). A través de ellas se impulsaron las luchas reivindicativas por los servicios públicos y se consiguió la instalación de agua, luz, etc.

Ocupación: La principal actividad económica de la colonia es el comercio, tanto formal como informal. Se puede encontrar gran variedad de artículos y servicios, principalmente sobre las avenidas Joaquín Amaro y Artesanos. Algo que resalta es el comercio informal de comida en varias esquinas. En la colonia hay varias tiendas de ropa y tortillerías que pertenecen a familias de la comunidad. También existe la maquila de prendas de vestir y de calzado dentro de las casas, de manera informal, así como en fábricas. Algunas personas se desempeñan como obreros de producción. Además, hay varios oficios como: carpintería, herrería, zapateros, etc. Trabajan tanto hombres como mujeres en las diferentes actividades económicas.

Tradiciones: Sobre todo las tradiciones de religiosidad popular son muy importantes para los miembros de la comunidad, ya que dan cohesión y promueven la organización. Una de las principales es la fiesta patronal de Santa Cecilia (22 de noviembre), en la que participa toda la comunidad. Se distingue que apoyan los comerciantes y los transportistas con recursos. Otra fiesta importante es el Corpus Christi que la celebran colocando altares en las calles. También se resalta el recibimiento de la Virgen de Zapopan en la que participa la mayoría de la comunidad, una artesanía importante son las alfombras de aserrín sobre algunas calles.

Igualmente, la decoración de calles en temporada navideña, congrega a la comunidad pues los vecinos participan y colaboran juntos, dando como resultado que las calles luzcan muy bien adornadas. Otra muestra de religiosidad popular arraigada en la zona es el rezo de los 43 rosarios de la Virgen de Guadalupe que va de visita a las diferentes casas, durante noviembre y diciembre. Además, un evento muy concurrido es la Pascual juvenil organizada por la parroquia de Santa Cecilia, a la que asisten cerca de 500 jóvenes. También se organiza la celebración con adolescentes a la que acuden alrededor de 300 muchachos.

Actualmente ya no se realiza la peregrinación a Huentitán durante el novenario, que era muy tradicional. Por parte de las fiestas civiles, el desfile del 16 de septiembre, anteriormente pasaba por las calles de la colonia. Ambos eran eventos muy concurridos.

Organización Social: La colonia se divide en 3 secciones, aunque comúnmente se separa por “los de arriba y los de abajo” dividida por la avenida llamada Joaquín Amaro.

Cuenta con un Centro de Salud, un Centro Cultural, la Asamblea comunitaria, clases de atletismo en el Parque Juan Soriano. Hay diferentes denominaciones religiosas siendo la Iglesia Católica la que tiene mayor presencia con varios templos, entre ellos Santa Cecilia, San Camilo, San Mateo y la Divina Providencial. Además, la parroquia de Santa Cecilia es sede del decanato, y tiene banco de alimentos. También está presente la iglesia de la Luz del Mundo.

Como organizaciones de la sociedad civil se encuentra CEO (Centros Educativos O. A.C.), “Valórate” A.C”, Albergues de rehabilitación para adicciones, Alcohólicos Anónimos. Además, recientemente se tiene una estación de radio comunitaria por internet.

A nivel educativo, existen cuatro primarias, una con horario extendido y las otras tres tienen turno tanto matutino como vespertino, también hay una secundaria mixta con ambos turnos.

Existe un mercado establecido y dos tianguis en calles, una gran variedad de comercios, un buen número de Casas de empeño. Se encuentran farmacias Similares y de genéricos con atención médica.

Como lugar turístico está la Barranca de Oblatos. Cuenta con rutas de camiones conectadas a los cuatro municipios de la Zona Metropolitana de Guadalajara.

Hay presencia de Programas de Prevención del Delito (ProNaPreD), provenientes del gobierno, por ser considerada zona de alto riesgo.

Anteriormente, se llevaron a cabo procesos sociales y eclesiales, a nivel de organización comunitaria, especialmente en defensa del agua y el alumbrado.

Sueños de los miembros de la comunidad: Vivir en paz y con seguridad; 'salir adelante' en relación a los estudios, trabajo y familia; mejorar su situación o sus condiciones de vida; sobresalir en algún área: deporte, estudio, oficio o profesión.

NECESIDADES	VALORES	INTERESES	POTENCIALIDADES
Economía estable Trabajo Seguridad Contención (red familiar) Salud Justicia Reconocimiento Autodesarrollo Necesidad de afecto Sentido comunitario o identidad colectiva	Solidaridad Lealtad Sacrificio Generosidad Sencillez Empatía en el dolor Valor de la familia.	Bienestar de la familia económica y emocional Superación personal Educación formal para la familia Comida por placer no saludable Box, ejercicio (atletismo) por figura, mostrar poder orgullo Sentido, pertenencia, seguridad, paz que da la fe.	- Fuerza de voluntad - Resiliencia - Religiosidad popular - Emprendedores - Sistema familiar -Procesos históricos de luchas sociales (aunque no han sido heredados).

1.4 Análisis de la realidad global. Compartir del equipo CEO

12 de enero 2017

- Preguntas o inquietudes:

Poner a dialogar nuestra práctica, lo que hacemos y vemos de la realidad con la academia, para fortalecerlo con metodología.

Mirar la realidad dentro de nosotros mismos, hacemos parte de ella, nos afecta y contribuimos de alguna manera, nos es algo externo o sólo de la zona en donde estamos. Reconocer que somos juntos y formamos parte de la realidad, que es una, en la que vamos caminando. Es necesario clarificar nuestro rol como educadores populares.

No asustarnos por estar en un momento de 'derrumbe', no querer sostener ya lo que se está cayendo, más bien mirar lo que se está construyendo, lo que podemos aportar. Reconocer desde dónde lo estoy mirando y el para qué lo construimos.

Nos resuena la pregunta: ¿Cómo favorecemos la capacitación o entrenamiento como Educadores Populares? ¿Qué necesitamos para acompañar los procesos?

Reconocer lo que necesitamos construir o fortalecer en las personas y con los otros/as. La no violencia activa como modo concreto.

Nos invita a tener diálogo con la realidad de manera periódica, mensual. Ver cómo está la comunidad en la que estamos insertos y nosotros mismos en ella. Complejizar nuestro concepto o visión de paz, lo que implica pues es más amplia.

Identificar nuestro marco de referencia y cuáles son los lentes o desde dónde está puesta nuestra mirada.

La importancia de la Espiritualidad, como principio ético y metodológico para los procesos educativos. Necesidad de formación desde el planteamiento ético, político, social.

- Desde la estrategia del proyecto:

Partir de lo que ya creemos, vemos, hacemos en CEO, cuál es nuestro papel, mirar lo que estamos construyendo, ver y valorar 'nuestro trigo'.

Rescatar la tradición de la comunidad, los saberes populares, dialogar desde su mirada. Está puesto el interés en ello, se necesita concretizarlo en acciones y procesos de preguntar, escuchar, dialogar. Fortalecer el sentido comunitario, trabajar y promover las relaciones.

Reconocemos el potencial de las relaciones en tanto transformadoras: son el espacio, el lugar, la forma de transformación. Las relaciones, entre nosotros, con otros, en la comunidad, para valorarlo, cuidarlo, fortalecerlo, evidenciarlo.

Es parte de lo que hacemos e intencionamos en las actividades y lo reconocemos como fortaleza, como acción del Espíritu. Se parte de lo personal, familiar, para buscar cambio.

Retomar lo que hacemos y la forma en la que vivimos como crisis, la manera que hemos aprendido a actuar, pues algunos hemos nacido y vivido siempre en tiempos de crisis.

Hacer lo que a cada uno nos toca, superando el miedo, serenarse y transmitir eso y no el miedo. Informarnos, seguir analizando lo que pasa y compartiendo con otros. Sin resignarnos ni naturalizar la situación...

El miedo puede estar, es real, vale la pena nombrarlo, pero darse la oportunidad de externarlo pues al compartirlo se trabajan los miedos. Para ello la Espiritualidad es fundamental, acogiendo las distintas tradiciones.

Muchas veces el valor máspreciado para las personases escucharse unas a otras, poder compartir, tener un grupo de referencia, de diálogo y escucha. Acompañamiento empático, saber que estamos en lo mismo. Hablarlo y compartirlo ya es algo importante que construye red, tejido social, aunque no dé un producto concreto.

Reforzar lo educativo para una conciencia crítica social, teniendo un panorama más amplio, desde los medios de comunicación alternativos.

1.5 Actualización del formato de mapeo del status vinculación con actores sociales a nivel local.

- MAPA DE VINCULACIÓN A NIVEL LOCAL

10 de Enero de 2017.

SIN RELACIÓN	CONOCIMIENTO	RECONOCIMIENTO	COLABORACIÓN	
			Puntual	Permanente
Centro de Salud	Secundaria #9	Primarias: Rosa Carbajal Sara Mercado Juan Preciado Gil	Primaria: Irene Robledo	Asamblea Comunitaria: - Atletismo (Felipe) - Caja de libros (Martha Loza)
Organizaciones civiles: Valórate Destellos	Asamblea Comunitaria (Otros miembros)	Centro Cultural y Escuela de Música	Parroquias: San Roberto San Camilo Santa Cecilia	
Centro Cultural Oblatos	Cyber (esquina)		Radio comunitaria	

Al 31 de mayo 2017.

Los movimientos que ha habido en el mapa de vinculación son claros:

- La organización “Destellos” con la que no se tenía relación alguna, ahora hay un primer conocimiento, puesto que una compañera ha entrado en diálogo con la directora, con cita para una próxima visita. En este acercamiento, se reconoce que trabajan algunas líneas similares a las de CEO como el área de salud psicosocial.
- Es notorio que de un reconocimiento que había tanto del Centro Cultural Santa Cecilia, como de la Escuela de Música, en este tiempo se puede hablar de una colaboración puntual. Ya que al tener entrevistas con los responsables se acordó la colaboración para el proyecto con la población adolescente juvenil en sus instalaciones, con los participantes que acuden a sus actividades de este rango de edad.
- Con la Parroquia Santa Cecilia, de tener una colaboración puntual, ahora se han abierto las puertas para participar en la formación de dos grupos juveniles desde el proyecto educativo de CEO. Esto hace que la relación sea más estrecha, con la posibilidad de llegar a una colaboración permanente, incluso de manera directa con los coordinadores de los grupos juveniles.

1.7 Descripción de las actividades educativas extramuros, en lugares públicos.

Como indicadores se tienen:

- Continuidad de al menos un espacio extramuros semanal (ludoteca en calle y grupo de adultos).
- Mayor uso de espacios públicos (parque 'Juan Soriano', unidad deportiva, andador Manuel M. Ponce) con una actividad semestral.

La ludoteca en calle se inicia desde el mes de enero contando con un espacio semanal todos los martes de 6 a 7 pm. En el mes de mayo se decidió cambiar al día miércoles en el mismo horario.

Cuenta con una participación constante de al menos 12 niños que asisten y juegan con las educadoras que animan la sesión. Varios padres de familia reconocen el espacio dando permiso a sus hijos de salir a la calle para participar. Algunos son amables y ofrecen su casa a las educadoras para tomar agua y descansar un poco antes y después de la actividad. Este espacio de ludoteca se lleva a cabo en la calle Andrés Sandoval, entre Hacienda del Carmen y Joaquín Amaro. Siendo una calle angosta, transitan pocos autos dando oportunidad de desarrollar las actividades lúdicas en ese espacio.

También se ha mantenido el grupo de adultos que se reúnen a tejer todos los jueves de 10 a 12 del día, la asistencia sigue siendo sólo de 5 ó 6 participantes, todas ellas mujeres adultas, la mayoría de la tercera edad. Este grupo ha tenido su sede desde inicios del 2016 en la calle Lorenzo Barcelata, entre la avenida Joaquín Amaro y Pepe Guizar. En mayo 2017 se inició otro grupo de tejido en la calle Manuel M. Ponce, también entre la avenida Joaquín Amaro y Pepe Guizar. Este grupo comenzó a reunirse los martes de 4 a 6 pm. Va iniciando, hasta el momento con poca asistencia, pero se espera que aumente la participación de otras mujeres adultas.

El día 8 de marzo se realizó una actividad en torno al día internacional de la mujer, en el parque Juan Soriano. Esta actividad constó en un mural creativo en el espacio público, organizado por las mujeres que participan asiduamente en el grupo terapéutico. Ellas junto con miembros del equipo CEO invitaban a quienes se encontraban en el parque ese día por la tarde (de 5 a 8 pm), a que plasmaran alguna frase, dibujo o símbolo a raíz de la celebración del día internacional de la mujer. Especialmente se invitó a participar a mujeres de todas las edades para que expresar qué les significa ser mujer o un mensaje a otras mujeres. Fue una actividad concurrida que dinamizó la vida del parque ese día, logrando que muchas personas conocieran y se sensibilizaran en relación al tema de género y mujer. El mural realizado tiene una longitud de 5 metros de largo y aproximadamente 1.5 metros de ancho.

Línea de Acción 2 – Visibilización Institucional

PLAN DE VISIBILIZACIÓN

2.3 Realización del plan de visibilización:

ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESULTADOS	FECHA ESPERADA
- Impresión de lona de actividades.	- Lona con información visible	Listo	24 de abril
- Arreglo de fachada	- Fachada renovada	Nueva fecha Listo	2-4 de junio 5 de junio
- Elaboración del video institucional	- Nuevo video institucional	En proceso (Voluntaria)	28 de Julio
- Base de datos de participantes con Facebook para favorecer la comunicación	- Mayor uso de redes sociales (publicación semanal, y 50 likes a la página FB)	En proceso ... Pendiente diálogo con Esmeralda/Alex	Permanente
- Diálogo con radiodifusora local (Radio Santa Cecilia)	- Espacio continuo en radiodifusora por internet.	Diálogo con Responsables Espacio de difusión de CEO	7 de Abril 13 de julio
- Búsqueda de espacios para promoción y difusión en otras colonias	- Ampliación de difusión a otras 2 colonias (posiblemente Guadalajara Oriente, San Onofre u Oblatos)	Carteles para promoción del curso de verano	Junio y Julio

PAUTAS DE VISIBILIZACIÓN:

10 de Enero 2017

- Materiales de promoción y difusión – Tríptico, Hojas membretadas, Camisetas.

Fue un avance importante. Estos materiales se tuvieron listos en Julio de 2016.

Para impulsar en 2017:

- Renovación fachada
- Redes Sociales: Impulsar Facebook (asesoría de Esmeralda y Alejandro)
- Radio comunitaria: Buscar más espacios al aire, tanto de difusión como participar en un programa por ejemplo, mensual.
- Ampliar el radio de difusión a otras colonias por medio de carteles: San Onofre, Oblatos, etc.

Otras acciones a considerar además del plan de visibilización:

- Involucrar más en la promoción a los mismos participantes.
- Volver a invitar a los actores sociales del diagnóstico participativo adolescente-juvenil para dar a conocer nuevamente los resultados y presentar a CEO mismo como organización. (25 de Mayo)
- Invitar por escrito de manera personal.
- Continuar la difusión a través del boletín parroquial.
- Entregar tarjeta navidad a los curas, y tener una visita o encuentro breve para refrendar la relación.

2.4 Proceso de compartir y socializar la identidad con los participantes.

Recuperación de la opinión de los participantes:

25 de Mayo 2017.

- ¿Cuál creen que es el propósito fundamental o razón de ser de CEO?

- Educar, enseñar.
- Apoyo a través de diferentes talleres, tanto para adultos como para niños.
- Educar a los niños.
- Ser un apoyo para la familia.
- Aprender, que se enseñe muchas cosas, por ejemplo a convivir.
- Enseñarles a los otros con el mismo ejemplo.
- Aprender que hay otras formas de vida.
- Tener una forma de educación de manera que se involucre toda la familia.
- Apoyo en la comunidad
- Buscar desenvolverse, para enseñarse a compartir... Mi niño ha avanzado muchísimo desde que lo traigo aquí.

- Tabla de Frecuencias:

Categoría	Frecuencia
Educación, enseñanza, aprendizaje	6
Apoyo para la familia, comunidad	4
Convivir, compartir	2

Resultados de la técnica participativa para reconocer cuál es la opinión de los participantes de CEO en torno a la forma en que se construye comunidad, al estilo de educación que se desarrolla y sobre cuáles son los objetivos que ellos identifican que tiene la organización.

C ¿Cómo reconoces tú que construimos **C**omunidad?

- Apoyo y trabajo en equipo.
- Al llevarte bien con la gente, convivir más.
- Conviviendo, participando, integrándonos y dando el punto de vista de cada uno.
- Por la gente que asisten a los eventos o a las reuniones.
- Por medio de una convivencia de retroalimentación para nuestro bien.
- Por muchas personas.
- La formación y unión en equipo.
- Hablar con mis hijos para enseñarlos y aprendan.
- Construimos una comunidad, cuando hay un espacio geográfico, en el que se concurre la ciudadanía para ponerse de acuerdo en diversos aspectos sociales que a ellos convienen.
- Se busca el bien común, la convivencia de personas que poseen características similares (edad, casa, nivel educativo, etc.)
- Por la unión y la ayuda que nos dan.
- Con educación y valores que deben ser inculcados principalmente por los padres.
- Porque incluyes con invitaciones a todo el público.
- Porque nos conocemos y nos interesamos por los otros.
- Expresando opiniones.
- Por la amistad de toda la gente.
- Involucrando a los diferentes grupos de la colonia a las actividades de grupos de niños jóvenes y adultos.

E ¿Qué características tiene la educación y formación que desarrollamos en CEO?

- Buena y ejemplar.
- Reconocemos a más personas, y aprendo más.
- Cuando conocemos aprendemos y cuando aprendemos conocemos.
- Jugando aprendiendo y para los papás despertando el interés, por temas que son muy interesantes.
- Se basa en la convivencia.
- Aprenden mientras juegan y se divierten.
- La formación es a través de sus conocimientos, puntualidad y su amor.
- Es buena porque tienen muchas actividades.
- Unión y participación.
- Los ponen a jugar y a cantar para que se enseñen.
- Con reglas y perseverancia.
- Pienso que bien por los valores que tienen.
- Es muy buena, se caracteriza por que los niños aprenden más y se desarrollan.
- Los niños de la ludoteca desarrollan muchas habilidades y valores, son menos violentos y más pacíficos.
- Buena, que te enseñan valores a base de juegos y canciones.
- La educación en CEO, es de carácter social, participativa, con tendencia católica y con valores cristianos de respeto, tolerancia, ayuda, etc.
- Educarme y jugar.
- Enseñan a los niños a aprender, a los padres a ser mejores con sus hijos, todo a base de juegos con los niños.
- Divertida, aprendemos haciendo actividades.
- Promover la paz.

O. ----- ¿Qué objetivos tenemos como organización?

- El aprendizaje hacia los demás.
- Enseñar y tener muchos niños en la ludoteca.
- Colaborar en una mejor comunidad para los miembros de ésta, con más educación, conciencia, etc.
- Formar mejores seres humanos.
- Hacerla crecer en toda nuestra comunidad.
- El tratar de ayudar a los niños.
- En mejorar a la comunidad, a las familias en que vivan mejor.
- Mejora la sociedad en la que vivimos, hacer conciencia en las personas para mejorar.
- Ser mejores cada día.
- Que las familias tengan una preparación diferente al hogar.
- Es de que la cultura sea mejor cada día más.
- Ayudar a las personas a desarrollarse, enseñarle a los niños cosas nuevas, tanto como a valorarse como saber respetar, etc.
- Para aprender cosas interesantes.
- Enseñar valores, reglas, a respetar, jugar y enseñar la paz.
- Concientizando de nuestra realidad y nuestras capacidades.
- Que exista una convivencia sana en la comunidad, que no se pierdan los valores.
- Brindar apoyo a la comunidad por medio de diversas actividades creativas y de esparcimiento.
- Aprender a convivir con los niños. Cumplimiento de reglas, seguimiento de órdenes, obtener aprendizaje mientras juegan, conocimientos básicos (colores, formas, cantidad).

Línea de acción 3 – Elucidación de los Elementos Constitutivos CEO

3.1 Actualización de la planeación normativa - Proyecto Institucional

20 de Abril 2017.

MISIÓN

Somos una Institución que favorece y acompaña procesos educativos en la Zona Oblatos, los cuales contribuyen al desarrollo y fortalecimiento de la comunidad, para ser creadora de alternativas que transforman su realidad, logran una mejor experiencia de vida y aportan a la construcción de una sociedad más humana.

VISIÓN AL 2019

CEO somos una Institución formada por un equipo de trabajo consolidado, que es reconocido por su identidad y quehacer educativo, con personas capacitadas para desarrollar las funciones que les corresponden.

Cuenta con la estructura organizacional que permite el crecimiento y desarrollo de sus integrantes así como el cuidado y seguimiento de los procesos que acompaña, asegurando el óptimo desempeño del equipo y colaboradores.

Cuenta con al menos 100 personas que participan de manera constante en los diversos Proyectos. En cada Proyecto hay personas de la comunidad que se involucran activamente en la creación de alternativas de transformación.

VALORES INSTITUCIONALES

Respeto

Justicia

Responsabilidad

Solidaridad

Esperanza

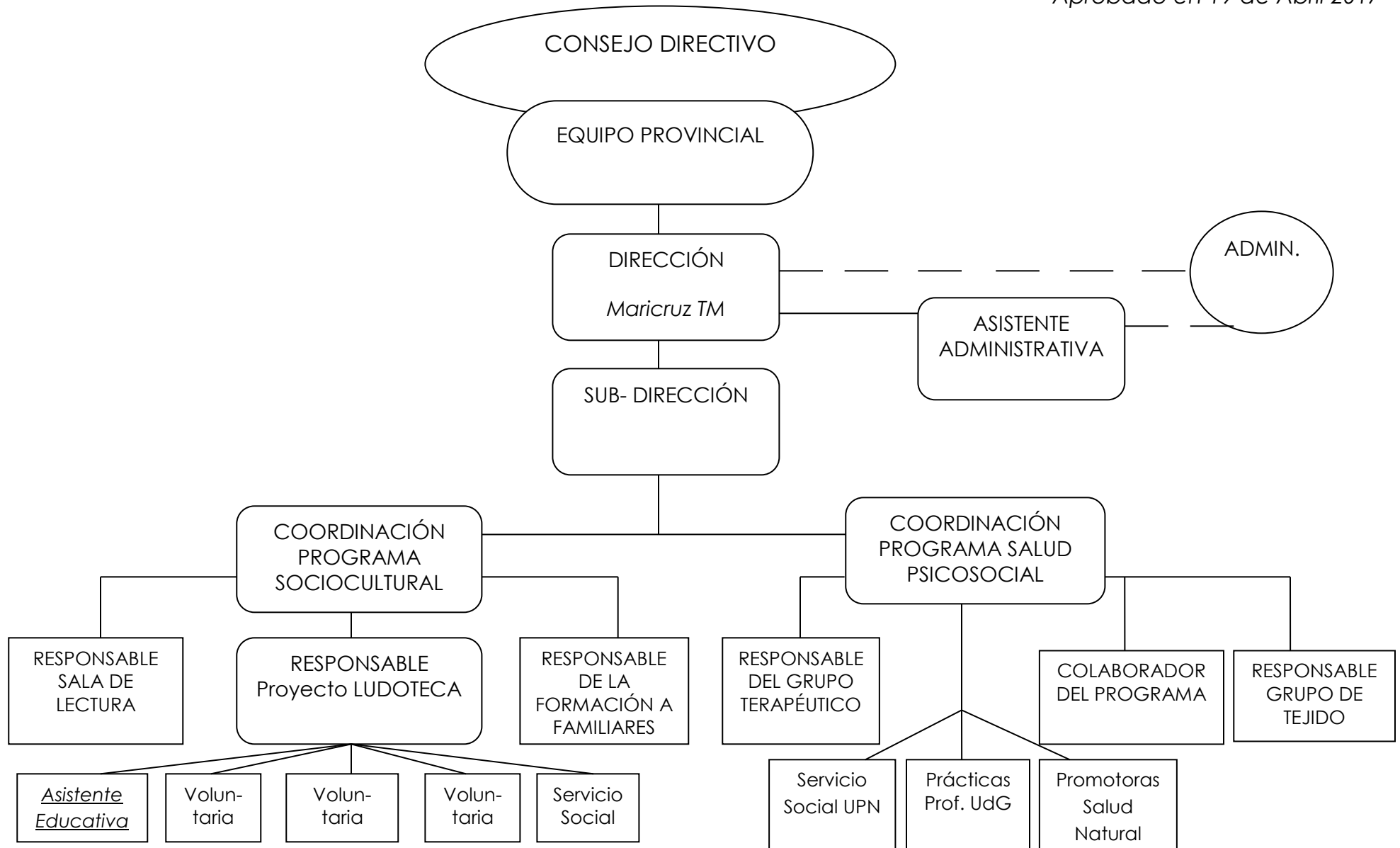
Capacidad de riesgo

Alegría

3.2 Estructura Organizativa

ORGANIGRAMA - CEO

Aprobado en 19 de Abril 2017



3.3 Formato con la descripción de puestos y perfiles

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

CODIGO: CEO-DPP-01	FECHA DE EMISION: 7 de mayo 2017	
ELABORÓ: Maricruz Trigueros Manzo	FECHA DE REVISION:	REVISION:
APROBADO POR:		

I. Identificación del puesto

Título del puesto	Dirección
Área a la que pertenece	Equipo directivo
Puesto al que reporta	Equipo Provincial
Puestos que le reportan	Asistente Administrativo, Subdirección
Tipo de Contratación	Tiempo definido: 3 años (Julio 2015 – Junio 2018)
Horario de labores	Media jornada (24 horas semanales)

II. Objetivo del puesto

- Promover y velar por el cumplimiento de la misión y visión institucional, así como asegurar el buen funcionamiento de la organización en su conjunto para lograr los objetivos y metas propuestos.
- Orientar al equipo de trabajo, impulsando el desarrollo de competencias de cada miembro y el proceso formativo que los lleve a un desempeño adecuado de sus funciones.
- Gestionar la relación y vinculación con organizaciones, grupos y personas que contribuya a potenciar los recursos y esfuerzos para hacer vida la misión.
- Generar una relación de conocimiento mutuo con la comunidad, dando a conocer la identidad de la institución y su propósito educativo.
- *Comunicar el espíritu y estilo educador propio de la congregación, tendiendo puentes con las distintas instancias de la Provincia.*

III. Toma de Decisiones

- Todas las relacionadas con la institución, en conjunto con subdirección y en comunicación con al área correspondiente, manteniendo el principio de subsidiariedad.
- Las que tengan mayor implicación, en comunicación con la administración local y/o provincial.

IV. Resultados esperados y funciones

Resultado esperado	Actividades / Funciones
Desarrollo del personal para el logro de la Misión del CEO	<p>Promover el sentido de pertenencia para conformar una comunidad educativa.</p> <p>Asegurar un clima positivo de trabajo, que impulsa la colaboración, participación y corresponsabilidad entre todos los miembros.</p> <p>Realizar las funciones de acuerdo a los valores y políticas institucionales</p> <p>Participar activamente en todas las actividades que le son propias en la organización (Planeación estratégica, Reunión de equipo directivo, etc.)</p>
Uso eficiente de recursos	<p>Establece, coordina y da seguimiento a políticas para el adecuado uso, aprovechamiento y optimización de los recursos humanos y materiales.</p>
Desempeño adecuado y logro de los objetivos del puesto	<p>PLANIFICA: Crecimiento y fortalecimiento Institucional.</p> <p>Motivar, organizar, dar seguimiento a la planeación operativa anual.</p> <p>Preparar las reuniones de equipo y con ello la vida institucional.</p> <p>Aprovechamiento de los recursos humanos y materiales a disposición de la organización.</p> <p>ORGANIZA: Comunicación y vinculación con otros (relaciones públicas)</p> <p>Elaboración de material institucional (visibilización)</p> <p>Comunicación al interior de la organización, reuniones de trabajo.</p> <p>Acuerdos, convenios y alianzas con otras instancias.</p> <p>Orden y elaboración de archivos físicos y digitales.</p> <p>Administración de recursos y compra de materiales.</p> <p>Formación del equipo de trabajo.</p> <p>DIRIGE: Orientación educativa de las actividades institucionales.</p> <p>Seguimiento a la operación de los programas y proyectos.</p> <p>Seguimiento a la práctica del personal a su cargo.</p> <p>Desarrollo de la filosofía educativa.</p> <p>Cumplimiento de la normativa vigente.</p> <p>Participación en espacios de representación (internos y externos).</p> <p>Movimientos de personal de acuerdo a necesidades: Contratación, renuncia.</p> <p>EVALÚA: El cumplimiento de objetivos, la marcha adecuada de la organización.</p> <p>El desempeño del personal a su cargo.</p> <p>La sistematización de los procesos.</p> <p>El beneficio obtenido por los participantes y su involucramiento.</p> <p>Presupuesto anual (balance mensual, relación de facturas) y lo da a conocer.</p> <p>Elaboración de reportes o informes y encuentro con autoridades.</p>

V. Relaciones internas y externas

Relaciones Internas con:	<p><i>El titular del puesto, para el desarrollo de sus funciones, requiere de relaciones internas frecuentes, además de su jefe directo y del personal a su cargo, con los siguientes puestos:</i></p> <p>Coordinaciones de programa y de proyectos. Colaboradores, prestadores de servicio social, practicantes profesionales y voluntarias/os. Participantes de los diferentes proyectos.</p> <p>Administración local y provincial.</p>
Relaciones Externas con:	<p><i>El titular del puesto, para el desarrollo de sus funciones requiere de relaciones externas frecuentes con:</i></p> <p>Actores sociales de la comunidad, Organizaciones civiles, Colegios y Universidades, Colectivos y Redes, Instancias de la Provincia.</p>

ANEXO 18: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE ACCIÓN

[illegible]